

# Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## *Informes Regionales*



PERÚ

Ministerio  
de Educación



BICENTENARIO  
PERÚ  
2024



© Ministerio de Educación del Perú  
Calle Del Comercio, 193, San Borja  
Lima, Perú  
Teléfono: (511) 615-5800  
[www.minedu.gob.pe](http://www.minedu.gob.pe)

En el presente documento, se utilizan de manera inclusiva términos como “el docente”, “el evaluado” y sus respectivos plurales (así como otras palabras equivalentes en el contexto educativo) para referirse a hombres y mujeres. Esta opción se basa en una convención idiomática y tiene por objetivo evitar las formas para aludir a ambos géneros en el idioma castellano (“o/a”, “los/las” y otras similares), debido a que implican una saturación gráfica que puede dificultar la comprensión lectora. En ninguna circunstancia pretende invisibilizar o ignorar la participación heterogénea del perfil de los docentes evaluados en cualquiera de las variables que caracteriza su perfil.

Para reportar los resultados de la Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020, se ha elaborado un informe nacional de resultados y uno regional. El Informe nacional con los resultados obtenidos en cada uno de los criterios evaluados y según las distintas variables analizadas, se puede encontrar en la [web de Evaluación Docente](#).

En este documento se presenta, para cada una de las veintiséis (26) regiones, la siguiente información:

- La cantidad de Especialistas de UGEL y DRE que aprobaron o desaprobaron la EDES UGEL y DRE 2020.
- La cantidad de Especialistas que se ubicaron en los diferentes niveles de logro para cada uno de los criterios evaluados.
- La descripción del nivel de logro en el que se ubicaron los Especialistas en cada uno de los criterios evaluados.

---

**Seleccione, dando clic  sobre la región que desea consultar:**

1. REGIÓN AMAZONAS
2. REGIÓN ÁNCASH
3. REGIÓN APURÍMAC
4. REGIÓN AREQUIPA
5. REGIÓN AYACUCHO
6. REGIÓN CAJAMARCA
7. REGIÓN CALLAO
8. REGIÓN CUSCO
9. REGIÓN HUANCABELICA
10. REGIÓN HUÁNUCO
11. REGIÓN ICA
12. REGIÓN JUNÍN
13. REGIÓN LA LIBERTAD
14. REGIÓN LAMBAYEQUE
15. REGIÓN LIMA METROPOLITANA
16. REGIÓN LIMA PROVINCIAS
17. REGIÓN LORETO
18. REGIÓN MADRE DE DIOS
19. REGIÓN MOQUEGUA
20. REGIÓN PASCO
21. REGIÓN PIURA
22. REGIÓN PUNO
23. REGIÓN SAN MARTÍN
24. REGIÓN TACNA
25. REGIÓN TUMBES
26. REGIÓN UCAYALI

# 1. REGIÓN AMAZONAS

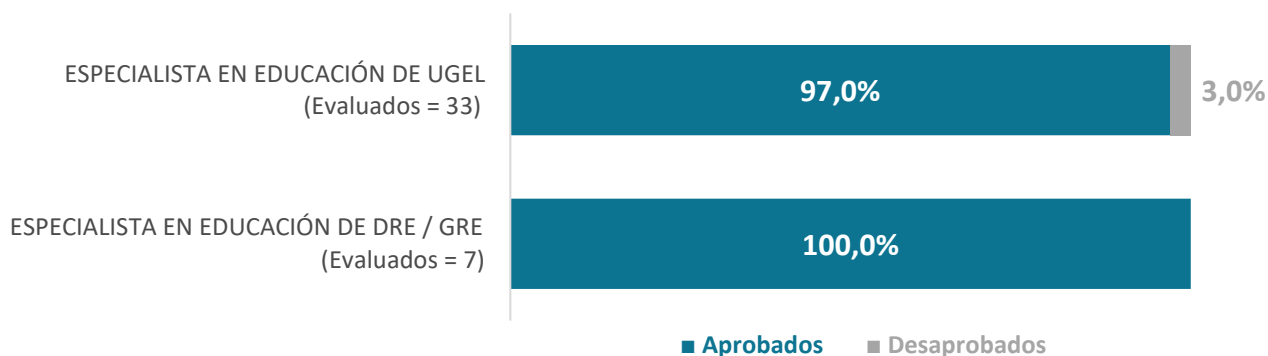


# 1. RESULTADOS EN LA REGIÓN AMAZONAS

## 1.1. Resultados según condición de aprobación

Figura 1.1

Porcentaje de Especialistas aprobados y desaprobados según IGED, Amazonas



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

Tabla 1.1

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE aprobados y desaprobados por IGED, Amazonas

| IGED                      | Especialistas aprobados | Especialistas desaprobados | Total     |
|---------------------------|-------------------------|----------------------------|-----------|
| DRE AMAZONAS              | 7                       | 0                          | 7         |
| UGEL BAGUA                | 5                       | 0                          | 5         |
| UGEL BONGARÁ              | 5                       | 0                          | 5         |
| UGEL CHACHAPOYAS          | 5                       | 0                          | 5         |
| UGEL CONDORCANQUI         | 0                       | 1                          | 1         |
| UGEL LUYA                 | 5                       | 0                          | 5         |
| UGEL RODRÍGUEZ DE MENDOZA | 6                       | 0                          | 6         |
| UGEL UTCUBAMBA            | 6                       | 0                          | 6         |
| <b>Total</b>              | <b>39</b>               | <b>1</b>                   | <b>40</b> |

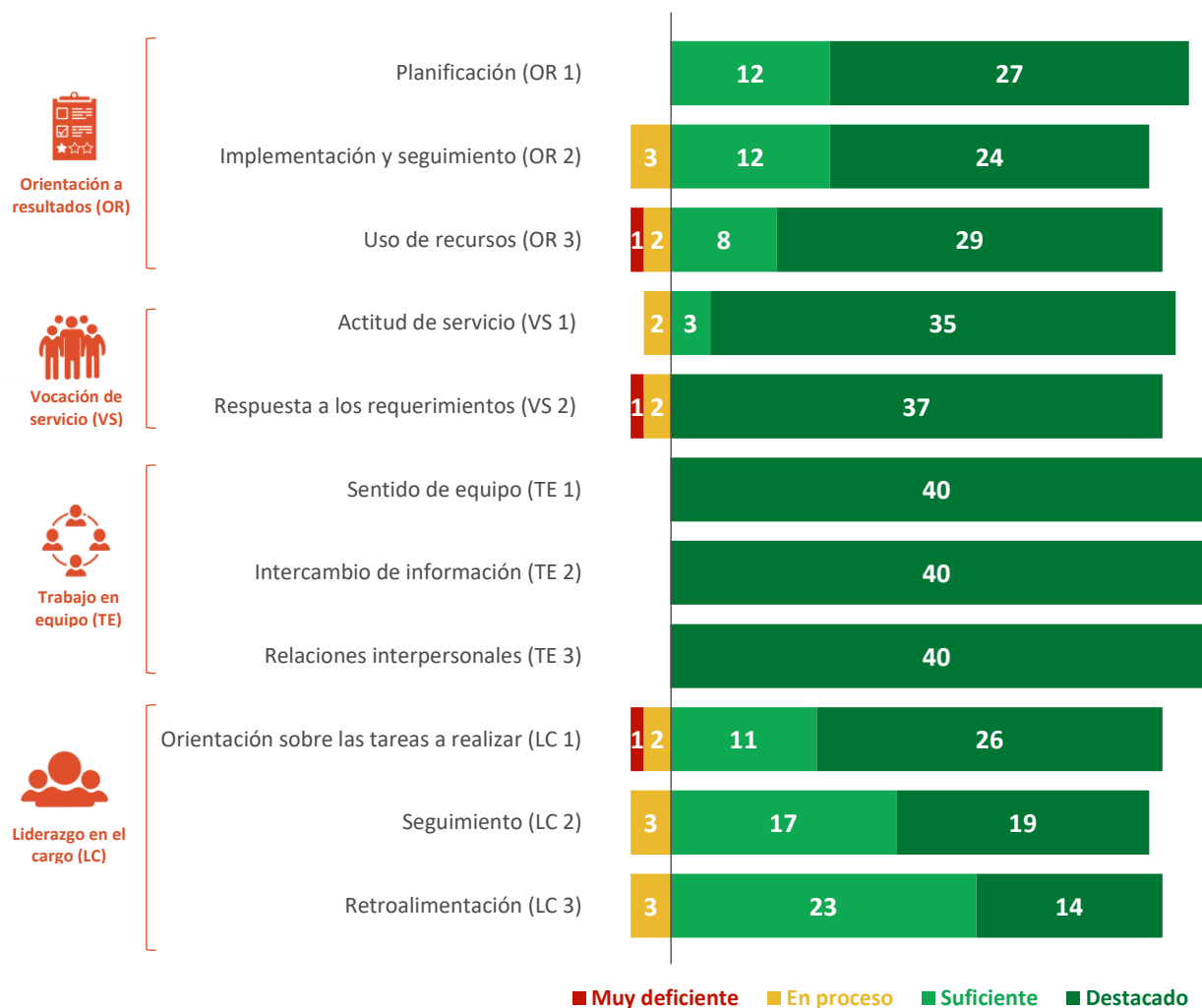
Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 1.2. Resultados en los once criterios evaluados

La Figura 1.2 presenta la cantidad de Especialistas de la región Amazonas que se ubicaron en los diferentes niveles de logro para cada uno de los criterios evaluados<sup>1</sup>.

Figura 1.2

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE evaluados en los once criterios por nivel alcanzado, Amazonas



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 1.3. Resultados y descripción de criterios por nivel alcanzado

A continuación, se presentan las descripciones de los niveles de logro alcanzados por los Especialistas de la región Amazonas en cada uno de los criterios evaluados.

<sup>1</sup> En esta región hubo un evaluado que no tuvo calificación en los criterios *Planificación* (OR 1), *Implementación y seguimiento* (OR 2) y *Seguimiento* (LC 2)



## A. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *ORIENTACIÓN A RESULTADOS* (OR)<sup>2</sup>

**Planificación (OR 1):** El Especialista planifica las actividades a ejecutar. Además, estas son posibles de realizar y contribuyen al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.

Tabla 1.2

Descripciones de los niveles de logro del criterio Planificación (OR 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>12</b><br><b>evaluados</b>   | <b>27</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No planifican las actividades a ejecutar.<br>O<br>-Planifican las actividades a ejecutar. Sin embargo, no las organizan en plazos, o no consideran las estrategias o recursos a utilizar. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Sin embargo, la planificación propuesta no es viable o no contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable, está adecuada al contexto local y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. |

**Implementación y seguimiento (OR 2):** El Especialista ejecuta las actividades<sup>1/</sup> a su cargo dentro de los plazos acordados y verifica si permiten alcanzar los objetivos propuestos.

Tabla 1.3

Descripciones de los niveles de logro del criterio Implementación y seguimiento (OR 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>3</b><br><b>evaluados</b>  | <b>12</b><br><b>evaluados</b>   | <b>24</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas.<br>O<br>-Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados. Sin embargo, no verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. Además, proponen acciones concretas de mejora en las actividades realizadas (que sean viables y que contribuyan a los objetivos propuestos). |

1/ Estas actividades podrían haber sido planificadas por el mismo Especialista o por algún(os) otro(s) miembro(s) del equipo.

<sup>2</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte de los criterios de *Planificación* (OR 1) e *Implementación y seguimiento* (OR 2).

**Uso de recursos<sup>1/</sup> (OR 3)<sup>2/</sup>:** El Especialista usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades planificadas.

Tabla 1.4

Descripciones de los niveles de logro del criterio Uso de recursos (OR 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>1</b><br><b>evaluado</b>  | <b>2</b><br><b>evaluados</b>   | <b>8</b><br><b>evaluados</b>   | <b>29</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Hacen un mal uso de los recursos que les han sido asignados, desperdiciándolos o usándolos en actividades que no están vinculadas con sus funciones.</p> <p>O</p> <p>-Cuando se les asignan recursos económicos, no siempre rinden cuentas.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, proponen alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, dan muestras de haber optimizado el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> |

1/ Se entiende por recursos a los medios o materiales que se les asignan a los Especialistas para llevar a cabo sus funciones. Estos pueden ser materiales fungibles tales como hojas, cuadernos, lapiceros, etc. También pueden ser recursos no fungibles, tales como la computadora con la que trabaja, el proyector, o los micrófonos que usa para alguna acción formativa.

2/ Si el Especialista no se presentó a la entrevista, este criterio fue calificado únicamente con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.

## B. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA VOCACIÓN DE SERVICIO (VS)

**Actitud de servicio (VS 1):** El Especialista muestra disposición para atender a los actores educativos con los que se relaciona, los escucha con atención, es amable con ellos y, ante sus necesidades o requerimientos, demuestra comprensión e interés.

Tabla 1.5

Descripciones de los niveles de logro del criterio Actitud de servicio (VS 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>2</b><br><b>evaluados</b>  | <b>3</b><br><b>evaluados</b>   | <b>35</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan.</p> <p>O</p> <p>-Por lo general, no se muestran amables en su interacción con los actores educativos con los que se relacionan.</p> | <p>Por lo general, escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan y son amables en su interacción con ellos. Sin embargo, no dan muestras de comprensión a sus necesidades o requerimientos.</p> <p><b>IMPORTANTE:</b><br/><i>Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio Respuesta a los requerimientos, como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio Actitud de servicio.</i></p> | <p>Por lo general, muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> | <p>Siempre muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> |

**Respuesta a los requerimientos (VS 2):** El Especialista responde oportunamente y de forma clara, precisa y con argumentos a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, siempre que se encuentren dentro del marco de su competencia<sup>1/</sup>.

Tabla 1.6

Descripciones de los niveles de logro del criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|--|--|---|
| <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>2</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>37</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no responden a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia.</p> <p>O</p> <p>-Las respuestas que brindan nunca son claras, precisas ni con argumentos, o nunca se dan dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Por lo general, dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Sin embargo, las respuestas que brindan no suelen ser claras, precisas y con argumentos, o no suelen darse dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan suelen ser claras, precisas, con argumentos y dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan siempre son claras, precisas, con argumentos y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. Asimismo, ante requerimientos fuera del marco de su competencia, brindan orientación o los derivan al área responsable<sup>2/</sup>.</p> |

1/ En los casos en los que se presenten requerimientos sin atender, se cuenta con evidencia que justifique la omisión.

2/ En caso de que no se hayan presentado requerimientos que no sean de su competencia directa, el Especialista puede alcanzar el nivel IV, siempre que cumpla con los demás atributos exigidos para este nivel.

## C. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO (TE)

**Sentido de equipo (TE 1):** El Especialista trabaja de manera coordinada con sus compañeros en la organización y realización de las tareas que les corresponden como equipo, contribuyendo al logro de los objetivos en común.

Tabla 1.7

Descripciones de los niveles de logro del criterio Sentido de equipo (TE 1)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>40</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-No cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo.</p> <p>O</p> <p>-No participan en la organización del trabajo en equipo.</p> | <p>Cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo, aunque no suelen participar en la organización del trabajo.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas. Además, de manera voluntaria o cuando se los solicitan, brindan apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> |

**Intercambio de información (TE 2):** El Especialista comparte con los integrantes del equipo información, opiniones e ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, se muestra receptivo antes las propuestas de sus compañeros.

Tabla 1.8

Descripciones de los niveles de logro del criterio Intercambio de información (TE 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>40</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, comparten información, opiniones o ideas que no contribuyen al logro de los objetivos en común.</p> <p>O</p> <p>-No escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, no escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas.</p> | <p>Siempre o casi siempre, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas. Asimismo, en dichos intercambios, fomentan la integración de las ideas.</p> |

**Relaciones interpersonales (TE 3):** El Especialista fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo.

Tabla 1.9

Descripciones de los niveles de logro del criterio Relaciones interpersonales (TE 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>40</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no son amables con los integrantes del equipo.</p> <p>O</p> <p>-Promueven un ambiente en el que los integrantes del equipo no se sienten cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo. Sin embargo, promueven un ambiente en el que estos no suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo y reconocidos por sus aportes. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, contribuyen en su resolución.</p> |

## D. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *LIDERAZGO EN EL CARGO* (LC)<sup>3</sup>

**Orientación sobre las tareas a realizar** (LC 1): El Especialista orienta a los actores educativos a los que atiende en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar.

Tabla 1.10

Descripciones de los niveles de logro del criterio Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|--|---|---|---|
| <b>1</b><br>evaluado   | <b>2</b><br>evaluados   | <b>11</b><br>evaluados  | <b>26</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>- No brindan orientaciones a los actores educativos a los que atienden sobre las tareas que deben realizar. | Brindan orientaciones, aunque muy generales sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no comunican el propósito e importancia de estas. | Brindan orientaciones específicas sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden y comunican el propósito e importancia de las mismas. | Emplean estrategias que permiten que los actores educativos a los que atienden identifiquen el propósito e importancia de las tareas a realizar y establezcan la ruta de cómo llevarlas a cabo. |

**Seguimiento** (LC 2): El Especialista da seguimiento al trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende, a fin de identificar los progresos y dificultades que presentan durante su ejecución.

Tabla 1.11

Descripciones de los niveles de logro del criterio Seguimiento (LC 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>3</b><br>evaluados   | <b>17</b><br>evaluados   | <b>19</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. | Dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no identifican los progresos y las dificultades que se presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan, y plantean qué acciones podrían contribuir a obtener mejores resultados. |

<sup>3</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte del criterio de *Seguimiento* (LC 2).

**Retroalimentación (LC 3):** El Especialista brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, con el fin de ayudarlos<sup>1/</sup> a alcanzar mejores resultados en el cumplimiento de sus tareas.

Tabla 1.12

Descripciones de los niveles de logro del criterio Retroalimentación (LC 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>3</b><br><b>evaluados</b>  | <b>23</b><br><b>evaluados</b>   | <b>14</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-A partir del seguimiento realizado, no brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden o únicamente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> <p>O</p> <p>-Se encuentran en el nivel I en el criterio <i>Seguimiento</i>.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en indicarles si la forma en la que han desarrollado las tareas o acciones a su cargo es correcta o no.</p> <p>O</p> <p>A partir del seguimiento realizado a los actores educativos a los que atienden, les brindan algún tipo de retroalimentación, pero generalmente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a desarrollar las tareas o acciones a su cargo, dándoles información específica sobre cómo han realizado su trabajo u orientaciones para alcanzar mejores resultados.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a identificar de qué manera pueden alcanzar mejores resultados en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo. Asimismo, promueven el establecimiento de compromisos de mejora.</p> |

1/La ayuda puede ser de carácter pedagógico, disciplinar, de gestión, de la especialidad, etc.

Para regresar al índice con el listado de regiones hacer clic aquí

Índice de  
regiones

## 2. REGIÓN ÁNCASH

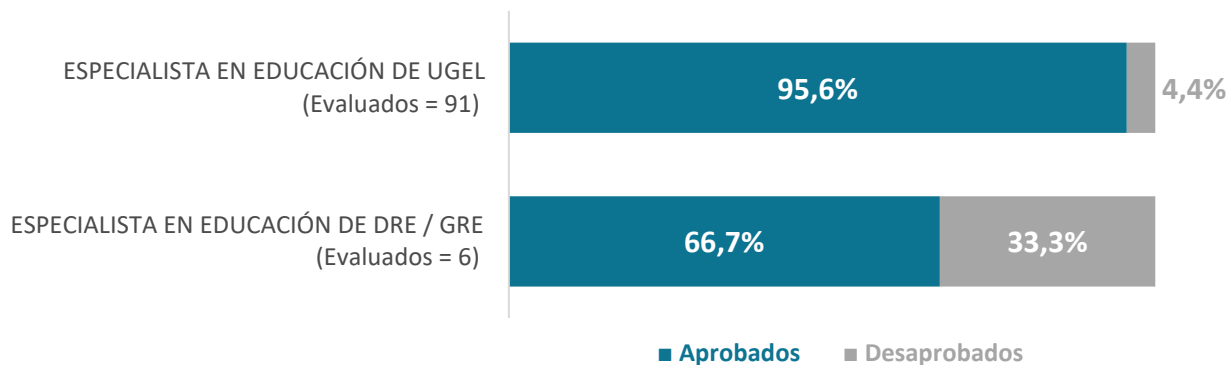


## 2. RESULTADOS EN LA REGIÓN ÁNCASH

### 2.1. Resultados según condición de aprobación

Figura 2.1

Porcentaje de Especialistas aprobados y desaprobados según IGED, Áncash



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

Tabla 2.1

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE aprobados y desaprobados por IGED, Áncash

| IGED                    | Especialistas aprobados | Especialistas desaprobados | Total     |
|-------------------------|-------------------------|----------------------------|-----------|
| DRE ÁNCASH              | 4                       | 2                          | 6         |
| UGEL AIJA               | 4                       | 0                          | 4         |
| UGEL ASUNCIÓN           | 2                       | 0                          | 2         |
| UGEL BOLOGNESI          | 5                       | 0                          | 5         |
| UGEL CARHUAZ            | 7                       | 0                          | 7         |
| UGEL CASMA              | 7                       | 0                          | 7         |
| UGEL CORONGO            | 5                       | 0                          | 5         |
| UGEL HUARAZ             | 7                       | 4                          | 11        |
| UGEL HUARI              | 1                       | 0                          | 1         |
| UGEL HUARMEY            | 8                       | 0                          | 8         |
| UGEL HUAYLAS            | 7                       | 0                          | 7         |
| UGEL MARISCAL LUZURIAGA | 1                       | 0                          | 1         |
| UGEL OCROS              | 1                       | 0                          | 1         |
| UGEL PALLASCA           | 5                       | 0                          | 5         |
| UGEL POMABAMBA          | 4                       | 0                          | 4         |
| UGEL RECUAY             | 6                       | 0                          | 6         |
| UGEL SANTA              | 11                      | 0                          | 11        |
| UGEL SIHUAS             | 2                       | 0                          | 2         |
| UGEL YUNGAY             | 4                       | 0                          | 4         |
| <b>Total</b>            | <b>91</b>               | <b>6</b>                   | <b>97</b> |

Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

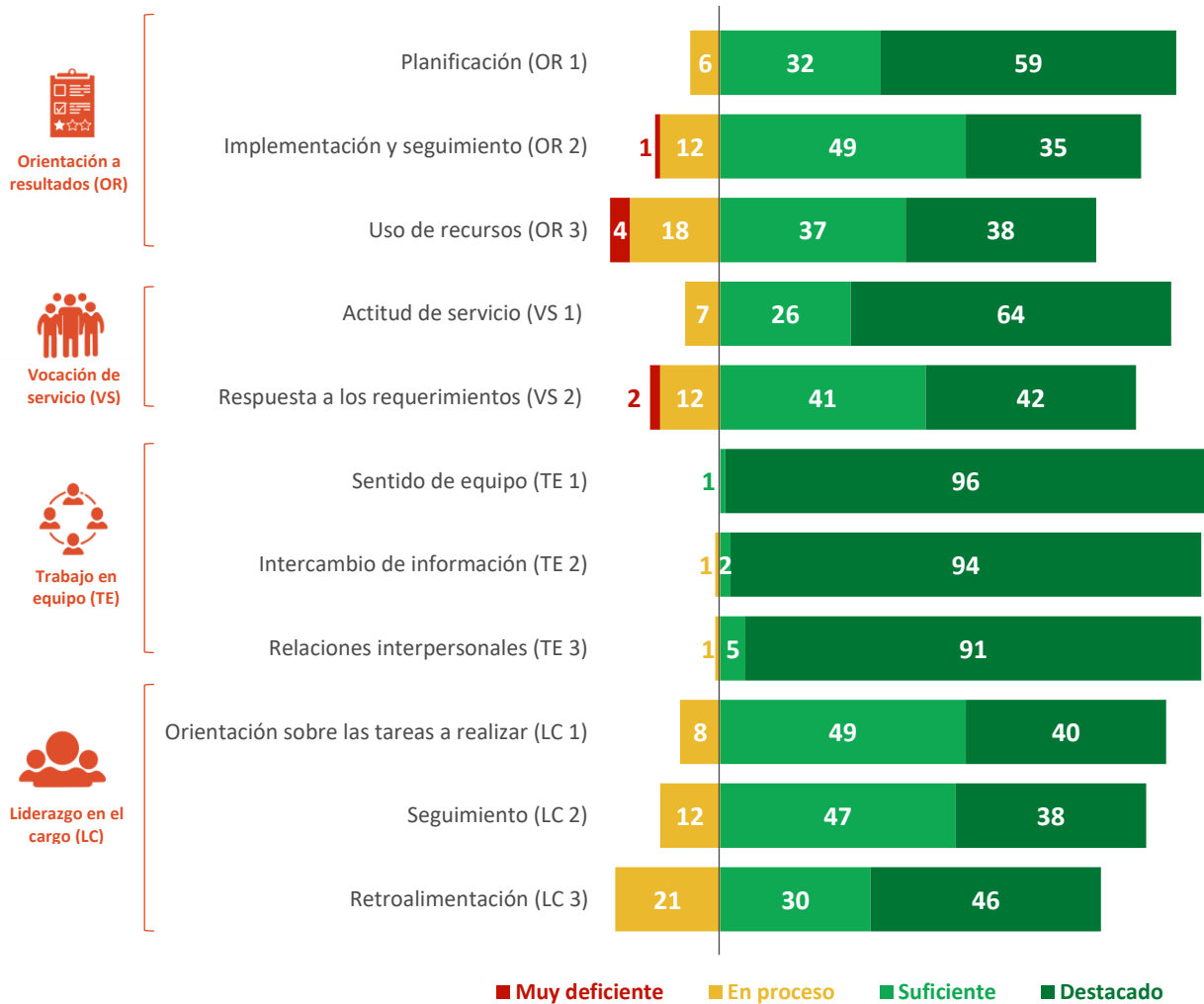


## 2.2. Resultados en los once criterios evaluados

La Figura 2.2 presenta la cantidad de Especialistas de la región Áncash que se ubicaron en los diferentes niveles de logro para cada uno de los criterios evaluados.

Figura 2.2

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE evaluados en los once criterios por nivel alcanzado, Áncash



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 2.3. Resultados y descripción de criterios por nivel alcanzado

A continuación, se presentan las descripciones de los niveles de logro alcanzados por los Especialistas de la región Áncash en cada uno de los criterios evaluados.

## A. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *ORIENTACIÓN A RESULTADOS* (OR)<sup>4</sup>

**Planificación (OR 1):** El Especialista planifica las actividades a ejecutar. Además, estas son posibles de realizar y contribuyen al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.

Tabla 2.2

Descripciones de los niveles de logro del criterio Planificación (OR 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>6</b><br><b>evaluados</b>   | <b>32</b><br><b>evaluados</b>   | <b>59</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No planifican las actividades a ejecutar.<br>O<br>-Planifican las actividades a ejecutar. Sin embargo, no las organizan en plazos, o no consideran las estrategias o recursos a utilizar. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Sin embargo, la planificación propuesta no es viable o no contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable, está adecuada al contexto local y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. |

**Implementación y seguimiento (OR 2):** El Especialista ejecuta las actividades<sup>1/</sup> a su cargo dentro de los plazos acordados y verifica si permiten alcanzar los objetivos propuestos.

Tabla 2.3

Descripciones de los niveles de logro del criterio Implementación y seguimiento (OR 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|---|--|
| <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>12</b><br><b>evaluados</b>   | <b>49</b><br><b>evaluados</b>   | <b>35</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas.<br>O<br>-Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados. Sin embargo, no verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. Además, proponen acciones concretas de mejora en las actividades realizadas (que sean viables y que contribuyan a los objetivos propuestos). |

1/ Estas actividades podrían haber sido planificadas por el mismo Especialista o por algún(os) otro(s) miembro(s) del equipo.

<sup>4</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte de los criterios de *Planificación* (OR 1) e *Implementación y seguimiento* (OR 2).

**Uso de recursos<sup>1/</sup> (OR 3)<sup>2/</sup>:** El Especialista usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades planificadas.

Tabla 2.4

Descripciones de los niveles de logro del criterio Uso de recursos (OR 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|--|--|
| <b>4</b><br><b>evaluados</b>  | <b>18</b><br><b>evaluados</b>  | <b>37</b><br><b>evaluados</b>  | <b>38</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Hacen un mal uso de los recursos que les han sido asignados, desperdiçándolos o usándolos en actividades que no están vinculadas con sus funciones.</p> <p>O</p> <p>-Cuando se les asignan recursos económicos, no siempre rinden cuentas.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, proponen alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, dan muestras de haber optimizado el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> |

1/ Se entiende por recursos a los medios o materiales que se les asignan a los Especialistas para llevar a cabo sus funciones. Estos pueden ser materiales fungibles tales como hojas, cuadernos, lapiceros, etc. También pueden ser recursos no fungibles, tales como la computadora con la que trabaja, el proyector, o los micrófonos que usa para alguna acción formativa.

2/ Si el Especialista no se presentó a la entrevista, este criterio fue calificado únicamente con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.

## B. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA VOCACIÓN DE SERVICIO (VS)

**Actitud de servicio (VS 1):** El Especialista muestra disposición para atender a los actores educativos con los que se relaciona, los escucha con atención, es amable con ellos y, ante sus necesidades o requerimientos, demuestra comprensión e interés.

Tabla 2.5

Descripciones de los niveles de logro del criterio Actitud de servicio (VS 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>7</b><br><b>evaluados</b>  | <b>26</b><br><b>evaluados</b>  | <b>64</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan.</p> <p>O</p> <p>-Por lo general, no se muestran amables en su interacción con los actores educativos con los que se relacionan.</p> | <p>Por lo general, escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan y son amables en su interacción con ellos. Sin embargo, no dan muestras de comprensión a sus necesidades o requerimientos.</p> <p><b>IMPORTANTE:</b><br/><i>Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio Respuesta a los requerimientos, como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio Actitud de servicio.</i></p> | <p>Por lo general, muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> | <p>Siempre muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> |

**Respuesta a los requerimientos (VS 2):** El Especialista responde oportunamente y de forma clara, precisa y con argumentos a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, siempre que se encuentren dentro del marco de su competencia<sup>1/</sup>.

Tabla 2.6

Descripciones de los niveles de logro del criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|--|--|---|
| <b>2</b><br><b>evaluados</b>  | <b>12</b><br><b>evaluados</b>  | <b>41</b><br><b>evaluados</b>  | <b>42</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no responden a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia.</p> <p>O</p> <p>-Las respuestas que brindan nunca son claras, precisas ni con argumentos, o nunca se dan dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Por lo general, dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Sin embargo, las respuestas que brindan no suelen ser claras, precisas y con argumentos, o no suelen darse dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan suelen ser claras, precisas, con argumentos y dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan siempre son claras, precisas, con argumentos y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. Asimismo, ante requerimientos fuera del marco de su competencia, brindan orientación o los derivan al área responsable<sup>2/</sup>.</p> |

1/ En los casos en los que se presenten requerimientos sin atender, se cuenta con evidencia que justifique la omisión.

2/ En caso de que no se hayan presentado requerimientos que no sean de su competencia directa, el Especialista puede alcanzar el nivel IV, siempre que cumpla con los demás atributos exigidos para este nivel.

### C. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO (TE)

**Sentido de equipo (TE 1):** El Especialista trabaja de manera coordinada con sus compañeros en la organización y realización de las tareas que les corresponden como equipo, contribuyendo al logro de los objetivos en común.

Tabla 2.7

Descripciones de los niveles de logro del criterio Sentido de equipo (TE 1)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>1</b><br><b>evaluado</b>  | <b>96</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-No cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo.</p> <p>O</p> <p>-No participan en la organización del trabajo en equipo.</p> | <p>Cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo, aunque no suelen participar en la organización del trabajo.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas. Además, de manera voluntaria o cuando se los solicitan, brindan apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> |

**Intercambio de información (TE 2):** El Especialista comparte con los integrantes del equipo información, opiniones e ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, se muestra receptivo antes las propuestas de sus compañeros.

Tabla 2.8

Descripciones de los niveles de logro del criterio Intercambio de información (TE 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>2</b><br><b>evaluados</b>   | <b>94</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, comparten información, opiniones o ideas que no contribuyen al logro de los objetivos en común.</p> <p>O</p> <p>-No escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, no escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas.</p> | <p>Siempre o casi siempre, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas. Asimismo, en dichos intercambios, fomentan la integración de las ideas.</p> |

**Relaciones interpersonales (TE 3):** El Especialista fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo.

Tabla 2.9

Descripciones de los niveles de logro del criterio Relaciones interpersonales (TE 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>5</b><br><b>evaluados</b>   | <b>91</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no son amables con los integrantes del equipo.</p> <p>O</p> <p>-Promueven un ambiente en el que los integrantes del equipo no se sienten cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo. Sin embargo, promueven un ambiente en el que estos no suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo y reconocidos por sus aportes. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, contribuyen en su resolución.</p> |

## D. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *LIDERAZGO EN EL CARGO* (LC)<sup>5</sup>

**Orientación sobre las tareas a realizar** (LC 1): El Especialista orienta a los actores educativos a los que atiende en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar.

Tabla 2.10

Descripciones de los niveles de logro del criterio Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br>evaluado  | <b>8</b><br>evaluados   | <b>49</b><br>evaluados  | <b>40</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No brindan orientaciones a los actores educativos a los que atienden sobre las tareas que deben realizar. | Brindan orientaciones, aunque muy generales sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no comunican el propósito e importancia de estas. | Brindan orientaciones específicas sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden y comunican el propósito e importancia de las mismas. | Emplean estrategias que permiten que los actores educativos a los que atienden identifiquen el propósito e importancia de las tareas a realizar y establezcan la ruta de cómo llevarlas a cabo. |

**Seguimiento** (LC 2): El Especialista da seguimiento al trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende, a fin de identificar los progresos y dificultades que presentan durante su ejecución.

Tabla 2.11

Descripciones de los niveles de logro del criterio Seguimiento (LC 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>12</b><br>evaluados  | <b>47</b><br>evaluados   | <b>38</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. | Dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no identifican los progresos y las dificultades que se presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan, y plantean qué acciones podrían contribuir a obtener mejores resultados. |

<sup>5</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte del criterio de *Seguimiento* (LC 2).

**Retroalimentación (LC 3):** El Especialista brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, con el fin de ayudarlos<sup>1/</sup> a alcanzar mejores resultados en el cumplimiento de sus tareas.

Tabla 2.12

Descripciones de los niveles de logro del criterio Retroalimentación (LC 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>21</b><br><b>evaluados</b>   | <b>30</b><br><b>evaluados</b>   | <b>46</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-A partir del seguimiento realizado, no brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden o únicamente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> <p>O</p> <p>-Se encuentran en el nivel I en el criterio <i>Seguimiento</i>.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en indicarles si la forma en la que han desarrollado las tareas o acciones a su cargo es correcta o no.</p> <p>O</p> <p>A partir del seguimiento realizado a los actores educativos a los que atienden, les brindan algún tipo de retroalimentación, pero generalmente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a desarrollar las tareas o acciones a su cargo, dándoles información específica sobre cómo han realizado su trabajo u orientaciones para alcanzar mejores resultados.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a identificar de qué manera pueden alcanzar mejores resultados en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo. Asimismo, promueven el establecimiento de compromisos de mejora.</p> |

1/La ayuda puede ser de carácter pedagógico, disciplinar, de gestión, de la especialidad, etc.

Para regresar al índice con el listado de regiones hacer clic aquí



# 3. REGIÓN APURÍMAC



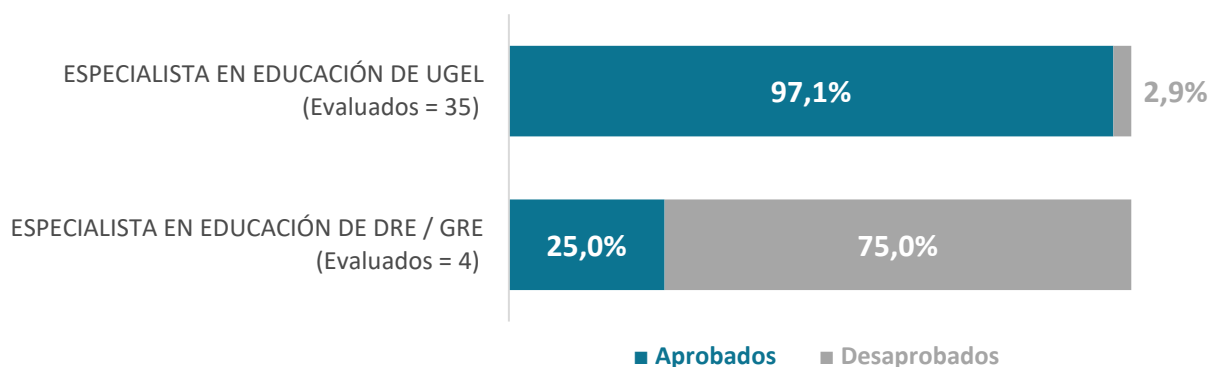


### 3. RESULTADOS EN LA REGIÓN APURÍMAC

#### 3.1. Resultados según condición de aprobación

Figura 3.1

Porcentaje de Especialistas aprobados y desaprobados según IGED, Apurímac



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

Tabla 3.1

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE aprobados y desaprobados por IGED, Apurímac

| IGED             | Especialistas aprobados | Especialistas desaprobados | Total     |
|------------------|-------------------------|----------------------------|-----------|
| DRE APURÍMAC     | 1                       | 3                          | 4         |
| UGEL ABANCAY     | 10                      | 0                          | 10        |
| UGEL ANDAHUAYLAS | 11                      | 0                          | 11        |
| UGEL ANTABAMBA   | 1                       | 0                          | 1         |
| UGEL AYMARAES    | 4                       | 0                          | 4         |
| UGEL CHINCHEROS  | 3                       | 0                          | 3         |
| UGEL COTABAMBAS  | 1                       | 1                          | 2         |
| UGEL GRAU        | 3                       | 0                          | 3         |
| UGEL HUANCARAMA  | 1                       | 0                          | 1         |
| <b>Total</b>     | <b>35</b>               | <b>4</b>                   | <b>39</b> |

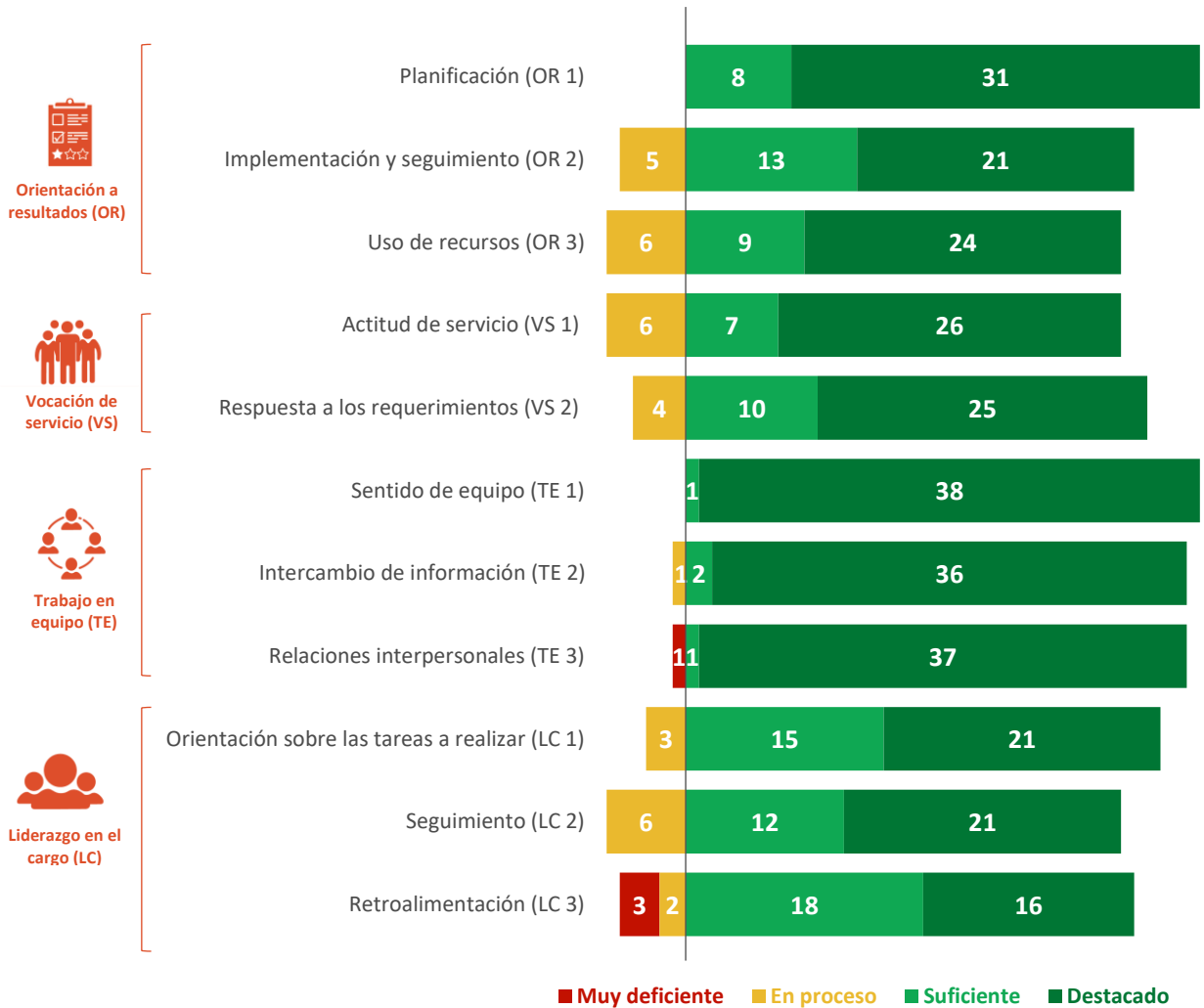
Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

### 3.2. Resultados en los once criterios evaluados

La Figura 3.2 presenta la cantidad de Especialistas de la región Apurímac que se ubicaron en los diferentes niveles de logro para cada uno de los criterios evaluados.

Figura 3.2

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE evaluados en los once criterios por nivel alcanzado, Apurímac



Fuente: Dirección Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

### 3.3. Resultados y descripción de criterios por nivel alcanzado

A continuación, se presentan las descripciones de los niveles de logro alcanzados por los Especialistas de la región Apurímac en cada uno de los criterios evaluados.

## A. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *ORIENTACIÓN A RESULTADOS* (OR)<sup>6</sup>

**Planificación (OR 1):** El Especialista planifica las actividades a ejecutar. Además, estas son posibles de realizar y contribuyen al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.

Tabla 3.2

Descripciones de los niveles de logro del criterio Planificación (OR 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>8</b><br><b>evaluados</b>  | <b>31</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br>-No planifican las actividades a ejecutar.<br>O<br>-Planifican las actividades a ejecutar. Sin embargo, no las organizan en plazos, o no consideran las estrategias o recursos a utilizar. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Sin embargo, la planificación propuesta no es viable o no contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable, está adecuada al contexto local y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. |

**Implementación y seguimiento (OR 2):** El Especialista ejecuta las actividades<sup>1/</sup> a su cargo dentro de los plazos acordados y verifica si permiten alcanzar los objetivos propuestos.

Tabla 3.3

Descripciones de los niveles de logro del criterio Implementación y seguimiento (OR 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>5</b><br><b>evaluados</b>  | <b>13</b><br><b>evaluados</b>   | <b>21</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br>-No ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas.<br>O<br>-Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados. Sin embargo, no verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. Además, proponen acciones concretas de mejora en las actividades realizadas (que sean viables y que contribuyan a los objetivos propuestos). |

1/ Estas actividades podrían haber sido planificadas por el mismo Especialista o por algún(os) otro(s) miembro(s) del equipo.

<sup>6</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte de los criterios de *Planificación* (OR 1) e *Implementación y seguimiento* (OR 2).

**Uso de recursos<sup>1/</sup> (OR 3)<sup>2/</sup>:** El Especialista usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades planificadas.

Tabla 3.4  
 Descripciones de los niveles de logro del criterio Uso de recursos (OR 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>6</b><br><b>evaluados</b>  | <b>9</b><br><b>evaluados</b>  | <b>24</b><br><b>evaluados</b>   |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-Hacen un mal uso de los recursos que les han sido asignados, desperdiciándolos o usándolos en actividades que no están vinculadas con sus funciones.<br>O<br>-Cuando se les asignan recursos económicos, no siempre rinden cuentas. | Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos. | Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, proponen alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos. | Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, dan muestras de haber optimizado el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos. |

1/ Se entiende por recursos a los medios o materiales que se les asignan a los Especialistas para llevar a cabo sus funciones. Estos pueden ser materiales fungibles tales como hojas, cuadernos, lapiceros, etc. También pueden ser recursos no fungibles, tales como la computadora con la que trabaja, el proyector, o los micrófonos que usa para alguna acción formativa.

2/ Si el Especialista no se presentó a la entrevista, este criterio fue calificado únicamente con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.

## B. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA VOCACIÓN DE SERVICIO (VS)

**Actitud de servicio (VS 1):** El Especialista muestra disposición para atender a los actores educativos con los que se relaciona, los escucha con atención, es amable con ellos y, ante sus necesidades o requerimientos, demuestra comprensión e interés.

Tabla 3.5  
 Descripciones de los niveles de logro del criterio Actitud de servicio (VS 1)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|--|---|---|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>6</b><br><b>evaluados</b>  | <b>7</b><br><b>evaluados</b>  | <b>26</b><br><b>evaluados</b>   |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-Por lo general, no escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan.<br>O<br>-Por lo general, no se muestran amables en su interacción con los actores educativos con los que se relacionan. | Por lo general, escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan y son amables en su interacción con ellos. Sin embargo, no dan muestras de comprensión a sus necesidades o requerimientos.<br><br><b>IMPORTANTE:</b><br><i>Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio Respuesta a los requerimientos, como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio Actitud de servicio.</i> | Por lo general, muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos. | Siempre muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos. |

**Respuesta a los requerimientos (VS 2):** El Especialista responde oportunamente y de forma clara, precisa y con argumentos a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, siempre que se encuentren dentro del marco de su competencia<sup>1/</sup>.

Tabla 3.6

Descripciones de los niveles de logro del criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|--|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>4</b><br><b>evaluados</b>   | <b>10</b><br><b>evaluados</b>  | <b>25</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no responden a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia.</p> <p>O</p> <p>-Las respuestas que brindan nunca son claras, precisas ni con argumentos, o nunca se dan dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Por lo general, dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Sin embargo, las respuestas que brindan no suelen ser claras, precisas y con argumentos, o no suelen darse dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan suelen ser claras, precisas, con argumentos y dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan siempre son claras, precisas, con argumentos y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. Asimismo, ante requerimientos fuera del marco de su competencia, brindan orientación o los derivan al área responsable<sup>2/</sup>.</p> |

1/ En los casos en los que se presenten requerimientos sin atender, se cuenta con evidencia que justifique la omisión.

2/ En caso de que no se hayan presentado requerimientos que no sean de su competencia directa, el Especialista puede alcanzar el nivel IV, siempre que cumpla con los demás atributos exigidos para este nivel.

### C. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO (TE)

**Sentido de equipo (TE 1):** El Especialista trabaja de manera coordinada con sus compañeros en la organización y realización de las tareas que les corresponden como equipo, contribuyendo al logro de los objetivos en común.

Tabla 3.7

Descripciones de los niveles de logro del criterio Sentido de equipo (TE 1)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>1</b><br><b>evaluado</b>  | <b>38</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-No cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo.</p> <p>O</p> <p>-No participan en la organización del trabajo en equipo.</p> | <p>Cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo, aunque no suelen participar en la organización del trabajo.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas. Además, de manera voluntaria o cuando se los solicitan, brindan apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> |

**Intercambio de información (TE 2):** El Especialista comparte con los integrantes del equipo información, opiniones e ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, se muestra receptivo antes las propuestas de sus compañeros.

Tabla 3.8

Descripciones de los niveles de logro del criterio Intercambio de información (TE 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>2</b><br><b>evaluados</b>   | <b>36</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, comparten información, opiniones o ideas que no contribuyen al logro de los objetivos en común.</p> <p>O</p> <p>-No escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, no escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas.</p> | <p>Siempre o casi siempre, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas. Asimismo, en dichos intercambios, fomentan la integración de las ideas.</p> |

**Relaciones interpersonales (TE 3):** El Especialista fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo.

Tabla 3.9

Descripciones de los niveles de logro del criterio Relaciones interpersonales (TE 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|---|--|--|
| <b>1</b><br><b>evaluado</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>1</b><br><b>evaluado</b>  | <b>37</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no son amables con los integrantes del equipo.</p> <p>O</p> <p>-Promueven un ambiente en el que los integrantes del equipo no se sienten cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo. Sin embargo, promueven un ambiente en el que estos no suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo y reconocidos por sus aportes. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, contribuyen en su resolución.</p> |

## D. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *LIDERAZGO EN EL CARGO* (LC)<sup>7</sup>

**Orientación sobre las tareas a realizar** (LC 1): El Especialista orienta a los actores educativos a los que atiende en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar.

Tabla 3.10

Descripciones de los niveles de logro del criterio Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>3</b><br>evaluados   | <b>15</b><br>evaluados  | <b>21</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No brindan orientaciones a los actores educativos a los que atienden sobre las tareas que deben realizar. | Brindan orientaciones, aunque muy generales sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no comunican el propósito e importancia de estas. | Brindan orientaciones específicas sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden y comunican el propósito e importancia de las mismas. | Emplean estrategias que permiten que los actores educativos a los que atienden identifiquen el propósito e importancia de las tareas a realizar y establezcan la ruta de cómo llevarlas a cabo. |

**Seguimiento** (LC 2): El Especialista da seguimiento al trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende, a fin de identificar los progresos y dificultades que presentan durante su ejecución.

Tabla 3.11

Descripciones de los niveles de logro del criterio Seguimiento (LC 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>6</b><br>evaluados   | <b>12</b><br>evaluados   | <b>21</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. | Dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no identifican los progresos y las dificultades que se presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan, y plantean qué acciones podrían contribuir a obtener mejores resultados. |

<sup>7</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte del criterio de *Seguimiento* (LC 2).

**Retroalimentación (LC 3):** El Especialista brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, con el fin de ayudarlos<sup>1/</sup> a alcanzar mejores resultados en el cumplimiento de sus tareas.

Tabla 3.12

Descripciones de los niveles de logro del criterio Retroalimentación (LC 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <p style="text-align: center;"><b>3</b><br/>evaluados</p>   | <p style="text-align: center;"><b>2</b><br/>evaluados</p>   | <p style="text-align: center;"><b>18</b><br/>evaluados</p>  | <p style="text-align: center;"><b>16</b><br/>evaluados</p>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-A partir del seguimiento realizado, no brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden o únicamente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> <p>O</p> <p>-Se encuentran en el nivel I en el criterio <i>Seguimiento</i>.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en indicarles si la forma en la que han desarrollado las tareas o acciones a su cargo es correcta o no.</p> <p>O</p> <p>A partir del seguimiento realizado a los actores educativos a los que atienden, les brindan algún tipo de retroalimentación, pero generalmente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a desarrollar las tareas o acciones a su cargo, dándoles información específica sobre cómo han realizado su trabajo u orientaciones para alcanzar mejores resultados.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a identificar de qué manera pueden alcanzar mejores resultados en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo. Asimismo, promueven el establecimiento de compromisos de mejora.</p> |

<sup>1/</sup>La ayuda puede ser de carácter pedagógico, disciplinar, de gestión, de la especialidad, etc.

Para regresar al índice con el listado de regiones hacer clic aquí





## 4. REGIÓN AREQUIPA

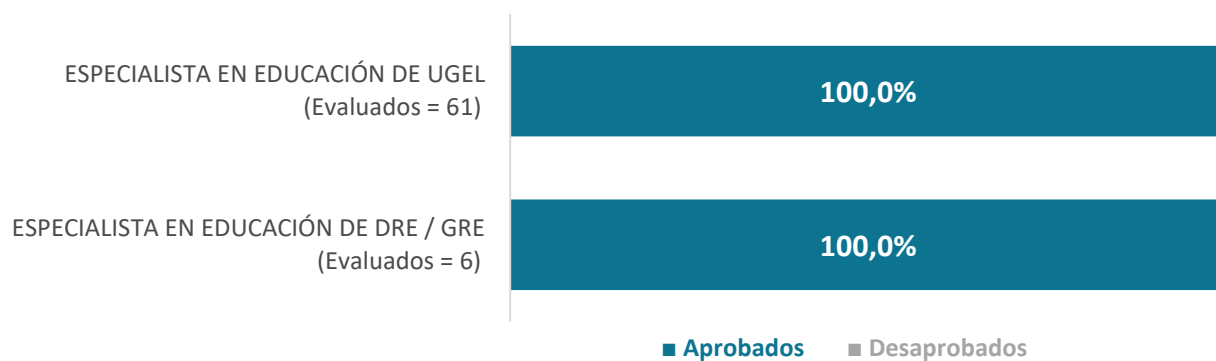


## 4. RESULTADOS EN LA REGIÓN AREQUIPA

### 4.1. Resultados según condición de aprobación

Figura 4.1

Porcentaje de Especialistas aprobados y desaprobados según IGED, Arequipa



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

Tabla 4.1

Cantidad de Especialistas de UGEL y GRE aprobados y desaprobados por IGED, Arequipa

| IGED                     | Especialistas aprobados | Especialistas desaprobados | Total     |
|--------------------------|-------------------------|----------------------------|-----------|
| GRE AREQUIPA             | 6                       | 0                          | 6         |
| UGEL AREQUIPA NORTE      | 10                      | 0                          | 10        |
| UGEL AREQUIPA SUR        | 8                       | 0                          | 8         |
| UGEL CAMANÁ              | 5                       | 0                          | 5         |
| UGEL CARAVELÍ            | 3                       | 0                          | 3         |
| UGEL CASTILLA            | 8                       | 0                          | 8         |
| UGEL CAYLLOMA            | 3                       | 0                          | 3         |
| UGEL CONDESUYOS          | 6                       | 0                          | 6         |
| UGEL ISLAY               | 7                       | 0                          | 7         |
| UGEL LA JOYA             | 7                       | 0                          | 7         |
| UGEL LA UNIÓN (Arequipa) | 4                       | 0                          | 4         |
| <b>Total</b>             | <b>67</b>               | <b>0</b>                   | <b>67</b> |

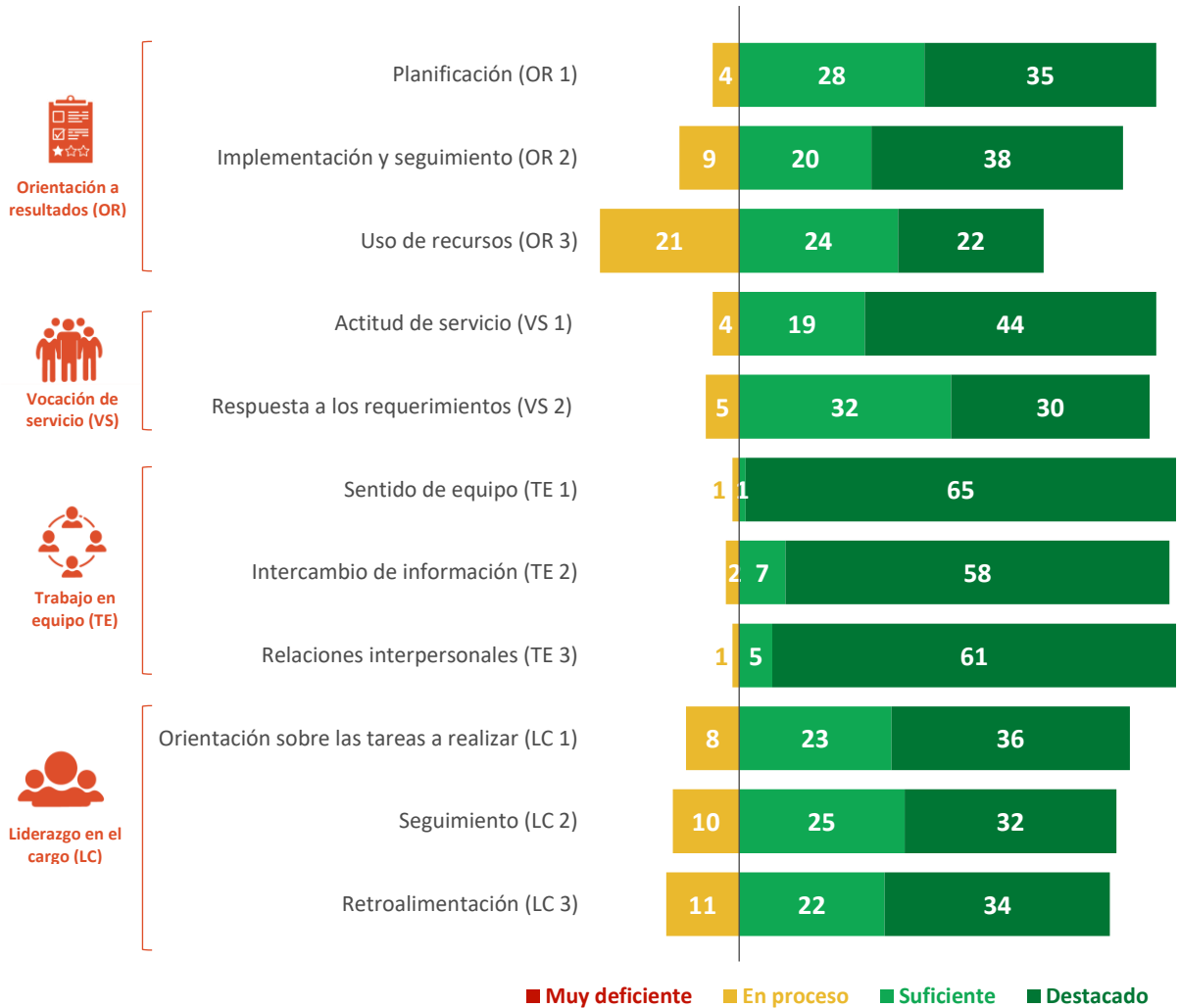
Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 4.2. Resultados en los once criterios evaluados

La Figura 4.2 presenta la cantidad de Especialistas de la región Arequipa que se ubicaron en los diferentes niveles de logro para cada uno de los criterios evaluados.

Figura 4.2

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE evaluados en los once criterios por nivel alcanzado, Arequipa



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 4.3. Resultados y descripción de criterios por nivel alcanzado

A continuación, se presentan las descripciones de los niveles de logro alcanzados por los Especialistas de la región Arequipa en cada uno de los criterios evaluados.

## A. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *ORIENTACIÓN A RESULTADOS* (OR)<sup>8</sup>

**Planificación (OR 1):** El Especialista planifica las actividades a ejecutar. Además, estas son posibles de realizar y contribuyen al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.

Tabla 4.2

Descripciones de los niveles de logro del criterio Planificación (OR 1)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|--|---|--|---|
| <b>0</b>   | <b>4</b>  | <b>28</b>  | <b>35</b>   |
| <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>  | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-No planifican las actividades a ejecutar.</p> <p>O</p> <p>-Planifican las actividades a ejecutar. Sin embargo, no las organizan en plazos, o no consideran las estrategias o recursos a utilizar.</p> | <p>Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Sin embargo, la planificación propuesta no es viable o no contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable, está adecuada al contexto local y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> |

**Implementación y seguimiento (OR 2):** El Especialista ejecuta las actividades<sup>1/</sup> a su cargo dentro de los plazos acordados y verifica si permiten alcanzar los objetivos propuestos.

Tabla 4.3

Descripciones de los niveles de logro del criterio Implementación y seguimiento (OR 2)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|--|--|--|---|
| <b>0</b>   | <b>9</b>   | <b>20</b>  | <b>38</b>   |
| <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-No ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas.</p> <p>O</p> <p>-Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados.</p> | <p>Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados. Sin embargo, no verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación.</p> | <p>Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación.</p> | <p>Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. Además, proponen acciones concretas de mejora en las actividades realizadas (que sean viables y que contribuyan a los objetivos propuestos).</p> |

1/ Estas actividades podrían haber sido planificadas por el mismo Especialista o por algún(os) otro(s) miembro(s) del equipo.

<sup>8</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte de los criterios de *Planificación* (OR 1) e *Implementación y seguimiento* (OR 2).

**Uso de recursos<sup>1/</sup> (OR 3)<sup>2/</sup>:** El Especialista usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades planificadas.

Tabla 4.4

Descripciones de los niveles de logro del criterio Uso de recursos (OR 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>21</b><br><b>evaluados</b>  | <b>24</b><br><b>evaluados</b>  | <b>22</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Hacen un mal uso de los recursos que les han sido asignados, desperdiçándolos o usándolos en actividades que no están vinculadas con sus funciones.</p> <p>O</p> <p>-Cuando se les asignan recursos económicos, no siempre rinden cuentas.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, proponen alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, dan muestras de haber optimizado el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> |

1/ Se entiende por recursos a los medios o materiales que se les asignan a los Especialistas para llevar a cabo sus funciones. Estos pueden ser materiales fungibles tales como hojas, cuadernos, lapiceros, etc. También pueden ser recursos no fungibles, tales como la computadora con la que trabaja, el proyector, o los micrófonos que usa para alguna acción formativa.

2/ Si el Especialista no se presentó a la entrevista, este criterio fue calificado únicamente con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.

## B. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA VOCACIÓN DE SERVICIO (VS)

**Actitud de servicio (VS 1):** El Especialista muestra disposición para atender a los actores educativos con los que se relaciona, los escucha con atención, es amable con ellos y, ante sus necesidades o requerimientos, demuestra comprensión e interés.

Tabla 4.5

Descripciones de los niveles de logro del criterio Actitud de servicio (VS 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>4</b><br><b>evaluados</b>  | <b>19</b><br><b>evaluados</b>  | <b>44</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan.</p> <p>O</p> <p>-Por lo general, no se muestran amables en su interacción con los actores educativos con los que se relacionan.</p> | <p>Por lo general, escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan y son amables en su interacción con ellos. Sin embargo, no dan muestras de comprensión a sus necesidades o requerimientos.</p> <p><b>IMPORTANTE:</b><br/><i>Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio Respuesta a los requerimientos, como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio Actitud de servicio.</i></p> | <p>Por lo general, muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> | <p>Siempre muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> |

**Respuesta a los requerimientos (VS 2):** El Especialista responde oportunamente y de forma clara, precisa y con argumentos a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, siempre que se encuentren dentro del marco de su competencia<sup>1/</sup>.

Tabla 4.6

Descripciones de los niveles de logro del criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|--|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>5</b><br><b>evaluados</b>   | <b>32</b><br><b>evaluados</b>  | <b>30</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no responden a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia.</p> <p>O</p> <p>-Las respuestas que brindan nunca son claras, precisas ni con argumentos, o nunca se dan dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Por lo general, dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Sin embargo, las respuestas que brindan no suelen ser claras, precisas y con argumentos, o no suelen darse dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan suelen ser claras, precisas, con argumentos y dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan siempre son claras, precisas, con argumentos y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. Asimismo, ante requerimientos fuera del marco de su competencia, brindan orientación o los derivan al área responsable<sup>2/</sup>.</p> |

1/ En los casos en los que se presenten requerimientos sin atender, se cuenta con evidencia que justifique la omisión.

2/ En caso de que no se hayan presentado requerimientos que no sean de su competencia directa, el Especialista puede alcanzar el nivel IV, siempre que cumpla con los demás atributos exigidos para este nivel.

## C. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO (TE)

**Sentido de equipo (TE 1):** El Especialista trabaja de manera coordinada con sus compañeros en la organización y realización de las tareas que les corresponden como equipo, contribuyendo al logro de los objetivos en común.

Tabla 4.7

Descripciones de los niveles de logro del criterio Sentido de equipo (TE 1)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>1</b><br><b>evaluado</b>  | <b>1</b><br><b>evaluado</b>  | <b>65</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-No cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo.</p> <p>O</p> <p>-No participan en la organización del trabajo en equipo.</p> | <p>Cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo, aunque no suelen participar en la organización del trabajo.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas. Además, de manera voluntaria o cuando se los solicitan, brindan apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> |

**Intercambio de información (TE 2):** El Especialista comparte con los integrantes del equipo información, opiniones e ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, se muestra receptivo antes las propuestas de sus compañeros.

Tabla 4.8

Descripciones de los niveles de logro del criterio Intercambio de información (TE 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>2</b><br><b>evaluados</b>  | <b>7</b><br><b>evaluados</b>   | <b>58</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, comparten información, opiniones o ideas que no contribuyen al logro de los objetivos en común.</p> <p>O</p> <p>-No escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, no escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas.</p> | <p>Siempre o casi siempre, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas. Asimismo, en dichos intercambios, fomentan la integración de las ideas.</p> |

**Relaciones interpersonales (TE 3):** El Especialista fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo.

Tabla 4.9

Descripciones de los niveles de logro del criterio Relaciones interpersonales (TE 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>5</b><br><b>evaluados</b>   | <b>61</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no son amables con los integrantes del equipo.</p> <p>O</p> <p>-Promueven un ambiente en el que los integrantes del equipo no se sienten cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo. Sin embargo, promueven un ambiente en el que estos no suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo y reconocidos por sus aportes. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, contribuyen en su resolución.</p> |

## D. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *LIDERAZGO EN EL CARGO* (LC)<sup>9</sup>

**Orientación sobre las tareas a realizar** (LC 1): El Especialista orienta a los actores educativos a los que atiende en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar.

Tabla 4.10

Descripciones de los niveles de logro del criterio Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>8</b><br>evaluados   | <b>23</b><br>evaluados  | <b>36</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No brindan orientaciones a los actores educativos a los que atienden sobre las tareas que deben realizar. | Brindan orientaciones, aunque muy generales sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no comunican el propósito e importancia de estas. | Brindan orientaciones específicas sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden y comunican el propósito e importancia de las mismas. | Emplean estrategias que permiten que los actores educativos a los que atienden identifiquen el propósito e importancia de las tareas a realizar y establezcan la ruta de cómo llevarlas a cabo. |

**Seguimiento** (LC 2): El Especialista da seguimiento al trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende, a fin de identificar los progresos y dificultades que presentan durante su ejecución.

Tabla 4.11

Descripciones de los niveles de logro del criterio Seguimiento (LC 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>10</b><br>evaluados  | <b>25</b><br>evaluados   | <b>32</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. | Dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no identifican los progresos y las dificultades que se presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan, y plantean qué acciones podrían contribuir a obtener mejores resultados. |

<sup>9</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte del criterio de *Seguimiento* (LC 2).



**Retroalimentación (LC 3):** El Especialista brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, con el fin de ayudarlos<sup>1/</sup> a alcanzar mejores resultados en el cumplimiento de sus tareas.

Tabla 4.12

Descripciones de los niveles de logro del criterio Retroalimentación (LC 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>11</b><br><b>evaluados</b>   | <b>22</b><br><b>evaluados</b>   | <b>34</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-A partir del seguimiento realizado, no brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden o únicamente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> <p>O</p> <p>-Se encuentran en el nivel I en el criterio <i>Seguimiento</i>.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en indicarles si la forma en la que han desarrollado las tareas o acciones a su cargo es correcta o no.</p> <p>O</p> <p>A partir del seguimiento realizado a los actores educativos a los que atienden, les brindan algún tipo de retroalimentación, pero generalmente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a desarrollar las tareas o acciones a su cargo, dándoles información específica sobre cómo han realizado su trabajo u orientaciones para alcanzar mejores resultados.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a identificar de qué manera pueden alcanzar mejores resultados en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo. Asimismo, promueven el establecimiento de compromisos de mejora.</p> |

<sup>1/</sup>La ayuda puede ser de carácter pedagógico, disciplinar, de gestión, de la especialidad, etc.

Para regresar al índice con el listado de regiones hacer clic aquí

Índice de  
regiones

# 5. REGIÓN AYACUCHO

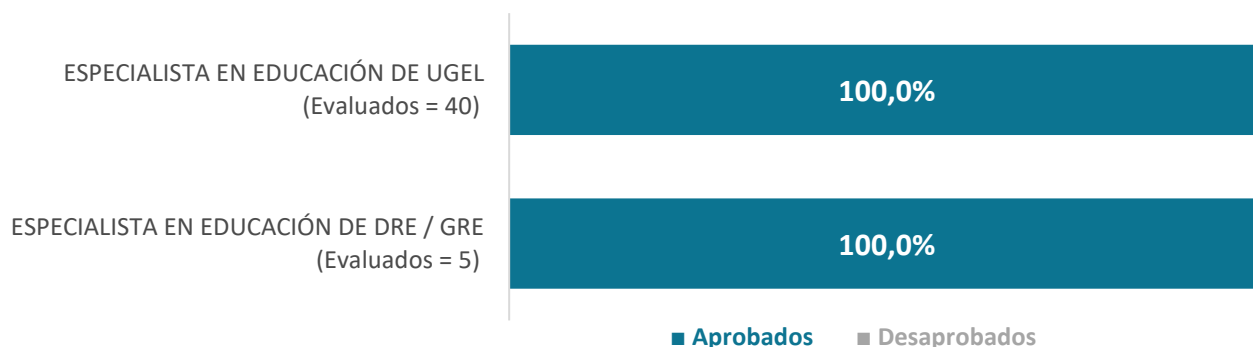


## 5. RESULTADOS EN LA REGIÓN AYACUCHO

### 5.1. Resultados según condición de aprobación

Figura 5.1

Porcentaje de Especialistas aprobados y desaprobados según IGED, Ayacucho



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

Tabla 5.1

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE aprobados y desaprobados por IGED, Ayacucho

| IGED                      | Especialistas aprobados | Especialistas desaprobados | Total     |
|---------------------------|-------------------------|----------------------------|-----------|
| DRE AYACUCHO              | 5                       | 0                          | 5         |
| UGEL CANGALLO             | 5                       | 0                          | 5         |
| UGEL HUAMANGA             | 8                       | 0                          | 8         |
| UGEL HUANCASANCOS         | 1                       | 0                          | 1         |
| UGEL HUANTA               | 4                       | 0                          | 4         |
| UGEL LA MAR               | 4                       | 0                          | 4         |
| UGEL LUCANAS              | 5                       | 0                          | 5         |
| UGEL PARINACOCHAS         | 4                       | 0                          | 4         |
| UGEL PÁUCAR DEL SARA SARA | 4                       | 0                          | 4         |
| UGEL SUCRE                | 2                       | 0                          | 2         |
| UGEL VÍCTOR FAJARDO       | 2                       | 0                          | 2         |
| UGEL VILCASHUAMÁN         | 1                       | 0                          | 1         |
| <b>Total</b>              | <b>45</b>               | <b>0</b>                   | <b>45</b> |

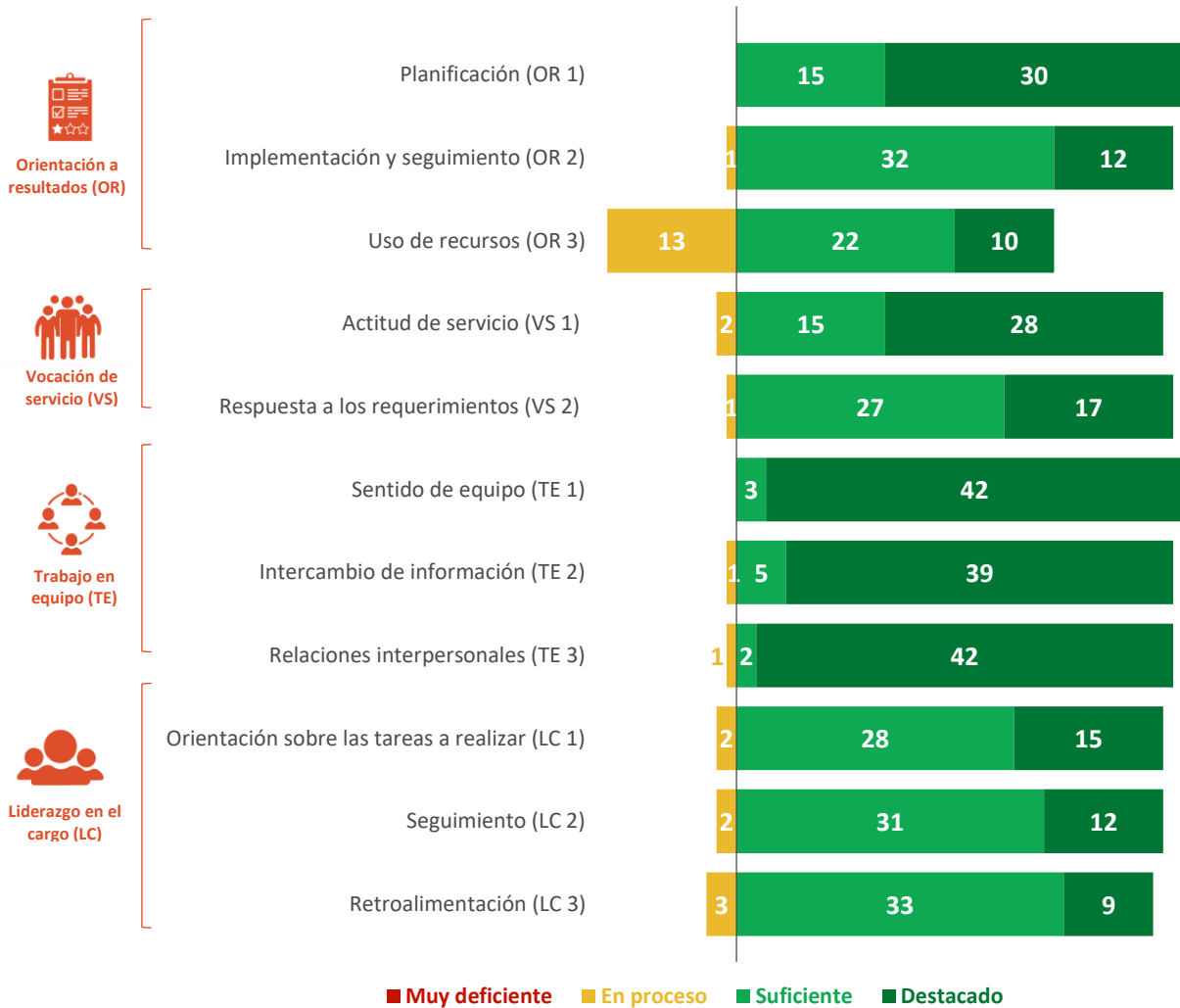
Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 5.2. Resultados en los once criterios evaluados

La Figura 5.2 presenta la cantidad de Especialistas de la región Ayacucho que se ubicaron en los diferentes niveles de logro para cada uno de los criterios evaluados.

Figura 5.2

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE evaluados en los once criterios por nivel alcanzado, Ayacucho



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 5.3. Resultados y descripción de criterios por nivel alcanzado

A continuación, se presentan las descripciones de los niveles de logro alcanzados por los Especialistas de la región Ayacucho en cada uno de los criterios evaluados.

## A. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *ORIENTACIÓN A RESULTADOS* (OR)<sup>10</sup>

**Planificación (OR 1):** El Especialista planifica las actividades a ejecutar. Además, estas son posibles de realizar y contribuyen al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.

Tabla 5.2

Descripciones de los niveles de logro del criterio Planificación (OR 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>15</b><br><b>evaluados</b>   | <b>30</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No planifican las actividades a ejecutar.<br>O<br>-Planifican las actividades a ejecutar. Sin embargo, no las organizan en plazos, o no consideran las estrategias o recursos a utilizar. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Sin embargo, la planificación propuesta no es viable o no contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable, está adecuada al contexto local y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. |

**Implementación y seguimiento (OR 2):** El Especialista ejecuta las actividades<sup>1/</sup> a su cargo dentro de los plazos acordados y verifica si permiten alcanzar los objetivos propuestos.

Tabla 5.3

Descripciones de los niveles de logro del criterio Implementación y seguimiento (OR 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>32</b><br><b>evaluados</b>   | <b>12</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas.<br>O<br>-Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados. Sin embargo, no verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. Además, proponen acciones concretas de mejora en las actividades realizadas (que sean viables y que contribuyan a los objetivos propuestos). |

1/ Estas actividades podrían haber sido planificadas por el mismo Especialista o por algún(os) otro(s) miembro(s) del equipo.

<sup>10</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte de los criterios de *Planificación* (OR 1) e *Implementación y seguimiento* (OR 2).

**Uso de recursos<sup>1/</sup> (OR 3)<sup>2/</sup>:** El Especialista usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades planificadas.

Tabla 5.4

Descripciones de los niveles de logro del criterio Uso de recursos (OR 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>13</b><br><b>evaluados</b>  | <b>22</b><br><b>evaluados</b>  | <b>10</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Hacen un mal uso de los recursos que les han sido asignados, desperdiciándolos o usándolos en actividades que no están vinculadas con sus funciones.</p> <p>O</p> <p>-Cuando se les asignan recursos económicos, no siempre rinden cuentas.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, proponen alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, dan muestras de haber optimizado el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> |

1/ Se entiende por recursos a los medios o materiales que se les asignan a los Especialistas para llevar a cabo sus funciones. Estos pueden ser materiales fungibles tales como hojas, cuadernos, lapiceros, etc. También pueden ser recursos no fungibles, tales como la computadora con la que trabaja, el proyector, o los micrófonos que usa para alguna acción formativa.

2/ Si el Especialista no se presentó a la entrevista, este criterio fue calificado únicamente con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.

## B. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA VOCACIÓN DE SERVICIO (VS)

**Actitud de servicio (VS 1):** El Especialista muestra disposición para atender a los actores educativos con los que se relaciona, los escucha con atención, es amable con ellos y, ante sus necesidades o requerimientos, demuestra comprensión e interés.

Tabla 5.5

Descripciones de los niveles de logro del criterio Actitud de servicio (VS 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>2</b><br><b>evaluados</b>  | <b>15</b><br><b>evaluados</b>  | <b>28</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan.</p> <p>O</p> <p>-Por lo general, no se muestran amables en su interacción con los actores educativos con los que se relacionan.</p> | <p>Por lo general, escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan y son amables en su interacción con ellos. Sin embargo, no dan muestras de comprensión a sus necesidades o requerimientos.</p> <p><b>IMPORTANTE:</b><br/><i>Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio Respuesta a los requerimientos, como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio Actitud de servicio.</i></p> | <p>Por lo general, muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> | <p>Siempre muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> |

**Respuesta a los requerimientos (VS 2):** El Especialista responde oportunamente y de forma clara, precisa y con argumentos a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, siempre que se encuentren dentro del marco de su competencia<sup>1/</sup>.

Tabla 5.6

Descripciones de los niveles de logro del criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|--|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>1</b><br><b>evaluado</b>  | <b>27</b><br><b>evaluados</b>  | <b>17</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no responden a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia.</p> <p>O</p> <p>-Las respuestas que brindan nunca son claras, precisas ni con argumentos, o nunca se dan dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Por lo general, dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Sin embargo, las respuestas que brindan no suelen ser claras, precisas y con argumentos, o no suelen darse dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan suelen ser claras, precisas, con argumentos y dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan siempre son claras, precisas, con argumentos y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. Asimismo, ante requerimientos fuera del marco de su competencia, brindan orientación o los derivan al área responsable<sup>2/</sup>.</p> |

1/ En los casos en los que se presenten requerimientos sin atender, se cuenta con evidencia que justifique la omisión.

2/ En caso de que no se hayan presentado requerimientos que no sean de su competencia directa, el Especialista puede alcanzar el nivel IV, siempre que cumpla con los demás atributos exigidos para este nivel.

## C. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *TRABAJO EN EQUIPO* (TE)

**Sentido de equipo (TE 1):** El Especialista trabaja de manera coordinada con sus compañeros en la organización y realización de las tareas que les corresponden como equipo, contribuyendo al logro de los objetivos en común.

Tabla 5.7

Descripciones de los niveles de logro del criterio Sentido de equipo (TE 1)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>3</b><br><b>evaluados</b>   | <b>42</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-No cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo.</p> <p>O</p> <p>-No participan en la organización del trabajo en equipo.</p> | <p>Cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo, aunque no suelen participar en la organización del trabajo.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas. Además, de manera voluntaria o cuando se los solicitan, brindan apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> |

**Intercambio de información (TE 2):** El Especialista comparte con los integrantes del equipo información, opiniones e ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, se muestra receptivo antes las propuestas de sus compañeros.

Tabla 5.8

Descripciones de los niveles de logro del criterio Intercambio de información (TE 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>5</b><br><b>evaluados</b>   | <b>39</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, comparten información, opiniones o ideas que no contribuyen al logro de los objetivos en común.</p> <p>O</p> <p>-No escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, no escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas.</p> | <p>Siempre o casi siempre, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas. Asimismo, en dichos intercambios, fomentan la integración de las ideas.</p> |

**Relaciones interpersonales (TE 3):** El Especialista fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo.

Tabla 5.9

Descripciones de los niveles de logro del criterio Relaciones interpersonales (TE 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>2</b><br><b>evaluados</b>   | <b>42</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no son amables con los integrantes del equipo.</p> <p>O</p> <p>-Promueven un ambiente en el que los integrantes del equipo no se sienten cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo. Sin embargo, promueven un ambiente en el que estos no suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo y reconocidos por sus aportes. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, contribuyen en su resolución.</p> |



## D. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *LIDERAZGO EN EL CARGO* (LC)<sup>11</sup>

**Orientación sobre las tareas a realizar** (LC 1): El Especialista orienta a los actores educativos a los que atiende en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar.

Tabla 5.10

Descripciones de los niveles de logro del criterio Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>2</b><br>evaluados   | <b>28</b><br>evaluados  | <b>15</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No brindan orientaciones a los actores educativos a los que atienden sobre las tareas que deben realizar. | Brindan orientaciones, aunque muy generales sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no comunican el propósito e importancia de estas. | Brindan orientaciones específicas sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden y comunican el propósito e importancia de las mismas. | Emplean estrategias que permiten que los actores educativos a los que atienden identifiquen el propósito e importancia de las tareas a realizar y establezcan la ruta de cómo llevarlas a cabo. |

**Seguimiento** (LC 2): El Especialista da seguimiento al trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende, a fin de identificar los progresos y dificultades que presentan durante su ejecución.

Tabla 5.11

Descripciones de los niveles de logro del criterio Seguimiento (LC 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>2</b><br>evaluados   | <b>31</b><br>evaluados   | <b>12</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. | Dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no identifican los progresos y las dificultades que se presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan, y plantean qué acciones podrían contribuir a obtener mejores resultados. |

<sup>11</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte del criterio de *Seguimiento* (LC 2).

**Retroalimentación (LC 3):** El Especialista brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, con el fin de ayudarlos<sup>1/</sup> a alcanzar mejores resultados en el cumplimiento de sus tareas.

Tabla 5.12

Descripciones de los niveles de logro del criterio Retroalimentación (LC 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>3</b><br><b>evaluados</b>  | <b>33</b><br><b>evaluados</b>   | <b>9</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-A partir del seguimiento realizado, no brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden o únicamente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> <p>O</p> <p>-Se encuentran en el nivel I en el criterio <i>Seguimiento</i>.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en indicarles si la forma en la que han desarrollado las tareas o acciones a su cargo es correcta o no.</p> <p>O</p> <p>A partir del seguimiento realizado a los actores educativos a los que atienden, les brindan algún tipo de retroalimentación, pero generalmente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a desarrollar las tareas o acciones a su cargo, dándoles información específica sobre cómo han realizado su trabajo u orientaciones para alcanzar mejores resultados.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a identificar de qué manera pueden alcanzar mejores resultados en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo. Asimismo, promueven el establecimiento de compromisos de mejora.</p> |

1/La ayuda puede ser de carácter pedagógico, disciplinar, de gestión, de la especialidad, etc.

Para regresar al índice con el listado de regiones hacer clic aquí

Índice de  
regiones

## 6. REGIÓN CAJAMARCA

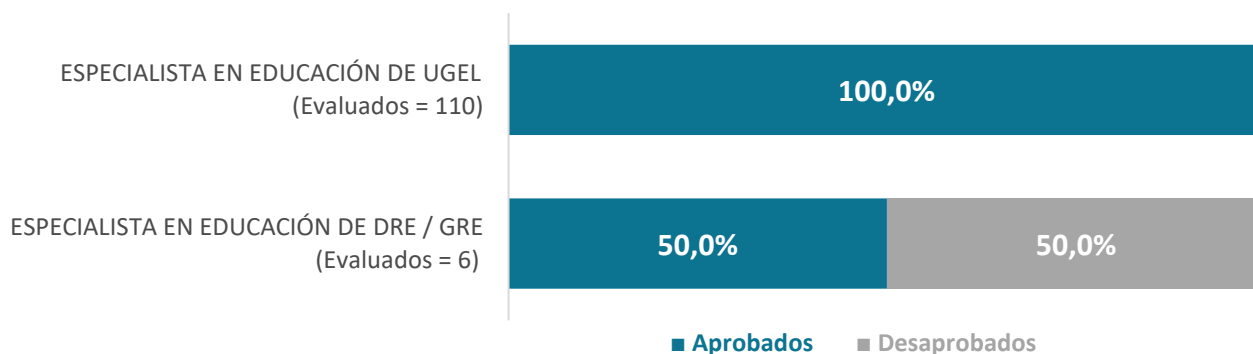


## 6. RESULTADOS EN LA REGIÓN CAJAMARCA

### 6.1. Resultados según condición de aprobación

Figura 6.1

Porcentaje de Especialistas aprobados y desaprobados según IGED, Cajamarca



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

Tabla 6.1

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE aprobados y desaprobados por IGED, Cajamarca

| IGED             | Especialistas aprobados | Especialistas desaprobados | Total      |
|------------------|-------------------------|----------------------------|------------|
| DRE CAJAMARCA    | 3                       | 3                          | 6          |
| UGEL CAJABAMBA   | 9                       | 0                          | 9          |
| UGEL CAJAMARCA   | 11                      | 0                          | 11         |
| UGEL CELENDÍN    | 7                       | 0                          | 7          |
| UGEL CHOTA       | 10                      | 0                          | 10         |
| UGEL CONTUMAZÁ   | 7                       | 0                          | 7          |
| UGEL CUTERVO     | 10                      | 0                          | 10         |
| UGEL HUALGAYOC   | 11                      | 0                          | 11         |
| UGEL JAÉN        | 6                       | 0                          | 6          |
| UGEL SAN IGNACIO | 8                       | 0                          | 8          |
| UGEL SAN MARCOS  | 8                       | 0                          | 8          |
| UGEL SAN MIGUEL  | 9                       | 0                          | 9          |
| UGEL SAN PABLO   | 7                       | 0                          | 7          |
| UGEL SANTA CRUZ  | 7                       | 0                          | 7          |
| <b>Total</b>     | <b>113</b>              | <b>3</b>                   | <b>116</b> |

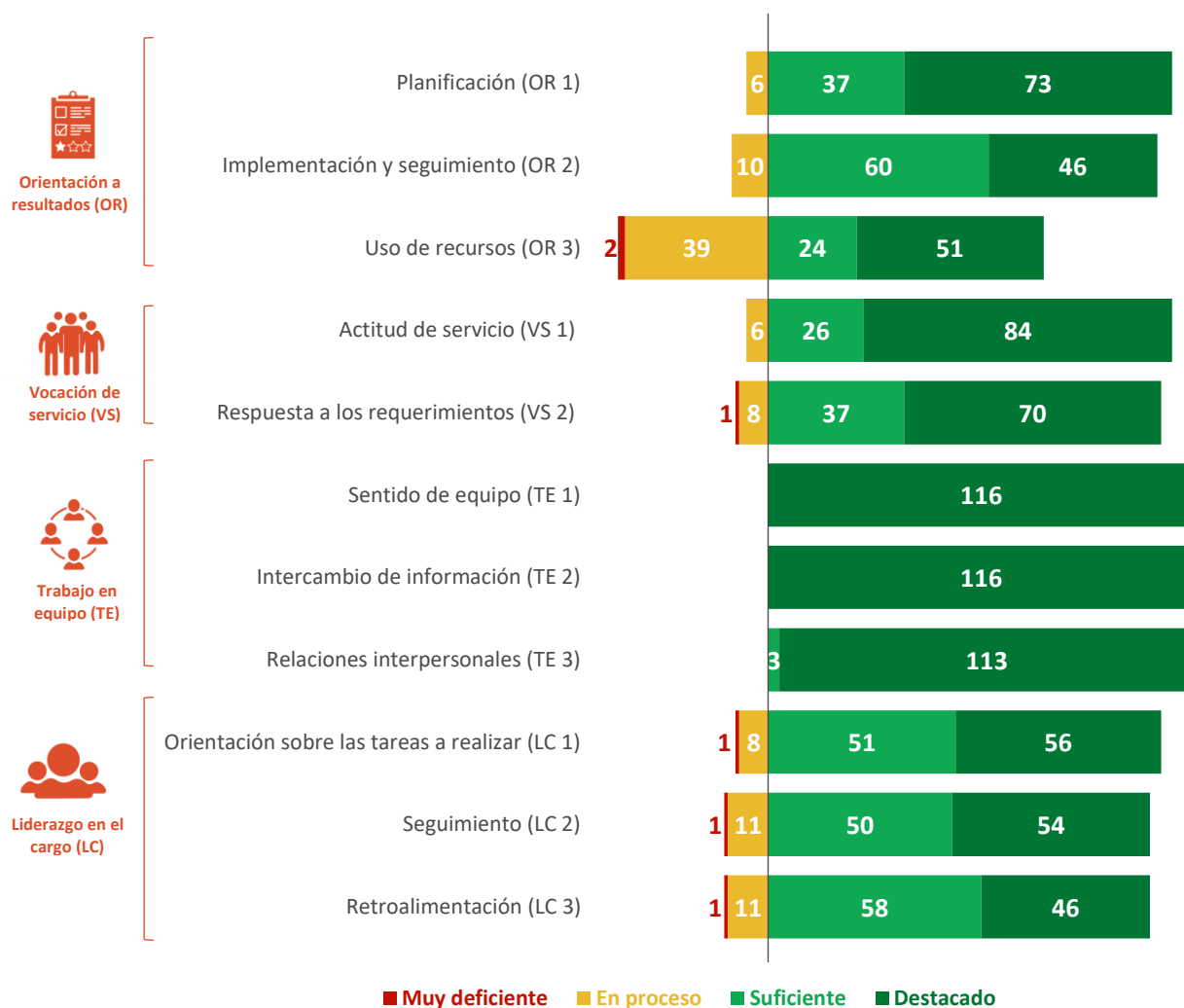
Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 6.2. Resultados en los once criterios evaluados

La Figura 6.2 presenta la cantidad de Especialistas de la región Cajamarca que se ubicaron en los diferentes niveles de logro para cada uno de los criterios evaluados.

Figura 6.2

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE evaluados en los once criterios por nivel alcanzado, Cajamarca



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 6.3. Resultados y descripción de criterios por nivel alcanzado

A continuación, se presentan las descripciones de los niveles de logro alcanzados por los Especialistas de la región Cajamarca en cada uno de los criterios evaluados.

## A. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *ORIENTACIÓN A RESULTADOS* (OR)<sup>12</sup>

**Planificación (OR 1):** El Especialista planifica las actividades a ejecutar. Además, estas son posibles de realizar y contribuyen al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.

Tabla 6.2

Descripciones de los niveles de logro del criterio Planificación (OR 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>6</b><br><b>evaluados</b>   | <b>37</b><br><b>evaluados</b>   | <b>73</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No planifican las actividades a ejecutar.<br>O<br>-Planifican las actividades a ejecutar. Sin embargo, no las organizan en plazos, o no consideran las estrategias o recursos a utilizar. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Sin embargo, la planificación propuesta no es viable o no contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable, está adecuada al contexto local y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. |

**Implementación y seguimiento (OR 2):** El Especialista ejecuta las actividades<sup>1/</sup> a su cargo dentro de los plazos acordados y verifica si permiten alcanzar los objetivos propuestos.

Tabla 6.3

Descripciones de los niveles de logro del criterio Implementación y seguimiento (OR 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>10</b><br><b>evaluados</b>   | <b>60</b><br><b>evaluados</b>   | <b>46</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas.<br>O<br>-Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados. Sin embargo, no verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. Además, proponen acciones concretas de mejora en las actividades realizadas (que sean viables y que contribuyan a los objetivos propuestos). |

1/ Estas actividades podrían haber sido planificadas por el mismo Especialista o por algún(os) otro(s) miembro(s) del equipo.

<sup>12</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte de los criterios de *Planificación* (OR 1) e *Implementación y seguimiento* (OR 2).

**Uso de recursos<sup>1/</sup> (OR 3)<sup>2/</sup>:** El Especialista usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades planificadas.

Tabla 6.4

Descripciones de los niveles de logro del criterio Uso de recursos (OR 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>2</b><br><b>evaluados</b>   | <b>39</b><br><b>evaluados</b>  | <b>24</b><br><b>evaluados</b>  | <b>51</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Hacen un mal uso de los recursos que les han sido asignados, desperdiciándolos o usándolos en actividades que no están vinculadas con sus funciones.</p> <p>O</p> <p>-Cuando se les asignan recursos económicos, no siempre rinden cuentas.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, proponen alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, dan muestras de haber optimizado el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> |

1/ Se entiende por recursos a los medios o materiales que se les asignan a los Especialistas para llevar a cabo sus funciones. Estos pueden ser materiales fungibles tales como hojas, cuadernos, lapiceros, etc. También pueden ser recursos no fungibles, tales como la computadora con la que trabaja, el proyector, o los micrófonos que usa para alguna acción formativa.

2/ Si el Especialista no se presentó a la entrevista, este criterio fue calificado únicamente con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.

## B. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA VOCACIÓN DE SERVICIO (VS)

**Actitud de servicio (VS 1):** El Especialista muestra disposición para atender a los actores educativos con los que se relaciona, los escucha con atención, es amable con ellos y, ante sus necesidades o requerimientos, demuestra comprensión e interés.

Tabla 6.5

Descripciones de los niveles de logro del criterio Actitud de servicio (VS 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>6</b><br><b>evaluados</b>  | <b>26</b><br><b>evaluados</b>  | <b>84</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan.</p> <p>O</p> <p>-Por lo general, no se muestran amables en su interacción con los actores educativos con los que se relacionan.</p> | <p>Por lo general, escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan y son amables en su interacción con ellos. Sin embargo, no dan muestras de comprensión a sus necesidades o requerimientos.</p> <p><b>IMPORTANTE:</b><br/><i>Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio Respuesta a los requerimientos, como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio Actitud de servicio.</i></p> | <p>Por lo general, muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> | <p>Siempre muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> |

**Respuesta a los requerimientos (VS 2):** El Especialista responde oportunamente y de forma clara, precisa y con argumentos a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, siempre que se encuentren dentro del marco de su competencia<sup>1/</sup>.

Tabla 6.6

Descripciones de los niveles de logro del criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|--|--|---|
| <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>8</b><br><b>evaluados</b>   | <b>37</b><br><b>evaluados</b>  | <b>70</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no responden a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia.</p> <p>O</p> <p>-Las respuestas que brindan nunca son claras, precisas ni con argumentos, o nunca se dan dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Por lo general, dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Sin embargo, las respuestas que brindan no suelen ser claras, precisas y con argumentos, o no suelen darse dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan suelen ser claras, precisas, con argumentos y dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan siempre son claras, precisas, con argumentos y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. Asimismo, ante requerimientos fuera del marco de su competencia, brindan orientación o los derivan al área responsable<sup>2/</sup>.</p> |

1/ En los casos en los que se presenten requerimientos sin atender, se cuenta con evidencia que justifique la omisión.

2/ En caso de que no se hayan presentado requerimientos que no sean de su competencia directa, el Especialista puede alcanzar el nivel IV, siempre que cumpla con los demás atributos exigidos para este nivel.

## C. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO (TE)

**Sentido de equipo (TE 1):** El Especialista trabaja de manera coordinada con sus compañeros en la organización y realización de las tareas que les corresponden como equipo, contribuyendo al logro de los objetivos en común.

Tabla 6.7

Descripciones de los niveles de logro del criterio Sentido de equipo (TE 1)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>116</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-No cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo.</p> <p>O</p> <p>-No participan en la organización del trabajo en equipo.</p> | <p>Cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo, aunque no suelen participar en la organización del trabajo.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas. Además, de manera voluntaria o cuando se los solicitan, brindan apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> |



**Intercambio de información (TE 2):** El Especialista comparte con los integrantes del equipo información, opiniones e ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, se muestra receptivo antes las propuestas de sus compañeros.

Tabla 6.8

Descripciones de los niveles de logro del criterio Intercambio de información (TE 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>116</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, comparten información, opiniones o ideas que no contribuyen al logro de los objetivos en común.</p> <p>O</p> <p>-No escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, no escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas.</p> | <p>Siempre o casi siempre, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas. Asimismo, en dichos intercambios, fomentan la integración de las ideas.</p> |

**Relaciones interpersonales (TE 3):** El Especialista fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo.

Tabla 6.9

Descripciones de los niveles de logro del criterio Relaciones interpersonales (TE 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>3</b><br><b>evaluados</b>   | <b>113</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no son amables con los integrantes del equipo.</p> <p>O</p> <p>-Promueven un ambiente en el que los integrantes del equipo no se sienten cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo. Sin embargo, promueven un ambiente en el que estos no suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo y reconocidos por sus aportes. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, contribuyen en su resolución.</p> |

## D. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *LIDERAZGO EN EL CARGO* (LC)<sup>13</sup>

**Orientación sobre las tareas a realizar** (LC 1): El Especialista orienta a los actores educativos a los que atiende en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar.

Tabla 6.10

Descripciones de los niveles de logro del criterio Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>1</b><br>evaluado  | <b>8</b><br>evaluados   | <b>51</b><br>evaluados  | <b>56</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No brindan orientaciones a los actores educativos a los que atienden sobre las tareas que deben realizar. | Brindan orientaciones, aunque muy generales sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no comunican el propósito e importancia de estas. | Brindan orientaciones específicas sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden y comunican el propósito e importancia de las mismas. | Emplean estrategias que permiten que los actores educativos a los que atienden identifiquen el propósito e importancia de las tareas a realizar y establezcan la ruta de cómo llevarlas a cabo. |

**Seguimiento** (LC 2): El Especialista da seguimiento al trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende, a fin de identificar los progresos y dificultades que presentan durante su ejecución.

Tabla 6.11

Descripciones de los niveles de logro del criterio Seguimiento (LC 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>1</b><br>evaluado  | <b>11</b><br>evaluados  | <b>50</b><br>evaluados   | <b>54</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. | Dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no identifican los progresos y las dificultades que se presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan, y plantean qué acciones podrían contribuir a obtener mejores resultados. |

<sup>13</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte del criterio de *Seguimiento* (LC 2).

**Retroalimentación (LC 3):** El Especialista brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, con el fin de ayudarlos<sup>1/</sup> a alcanzar mejores resultados en el cumplimiento de sus tareas.

Tabla 6.12

Descripciones de los niveles de logro del criterio Retroalimentación (LC 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>11</b><br><b>evaluados</b>   | <b>58</b><br><b>evaluados</b>   | <b>46</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-A partir del seguimiento realizado, no brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden o únicamente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> <p>O</p> <p>-Se encuentran en el nivel I en el criterio <i>Seguimiento</i>.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en indicarles si la forma en la que han desarrollado las tareas o acciones a su cargo es correcta o no.</p> <p>O</p> <p>A partir del seguimiento realizado a los actores educativos a los que atienden, les brindan algún tipo de retroalimentación, pero generalmente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a desarrollar las tareas o acciones a su cargo, dándoles información específica sobre cómo han realizado su trabajo u orientaciones para alcanzar mejores resultados.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a identificar de qué manera pueden alcanzar mejores resultados en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo. Asimismo, promueven el establecimiento de compromisos de mejora.</p> |

1/La ayuda puede ser de carácter pedagógico, disciplinar, de gestión, de la especialidad, etc.

Para regresar al índice con el listado de regiones hacer clic aquí

Índice de  
regiones

# 7. REGIÓN CALLAO

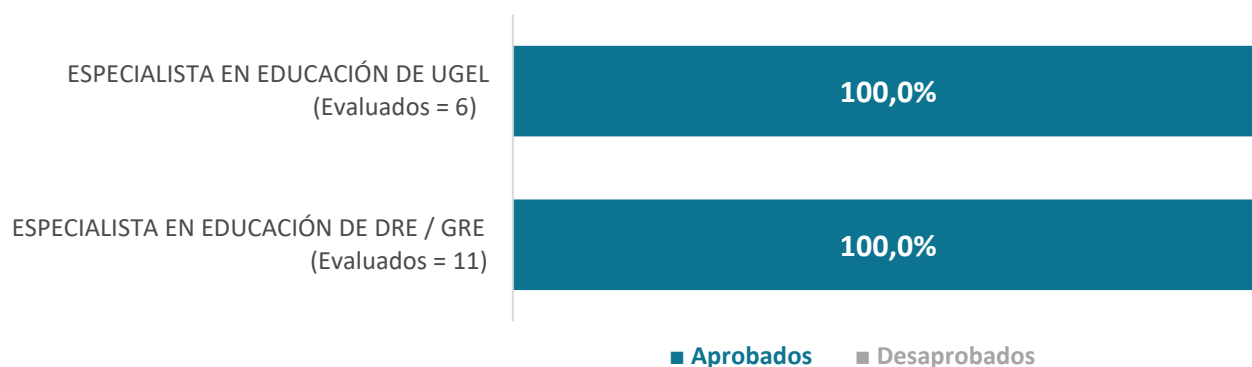


## 7. RESULTADOS EN LA REGIÓN CALLAO

### 7.1. Resultados según condición de aprobación

Figura 7.1

Porcentaje de Especialistas aprobados y desaprobados según IGED, Callao



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

Tabla 7.1

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE aprobados y desaprobados por IGED, Callao

| IGED            | Especialistas aprobados | Especialistas desaprobados | Total     |
|-----------------|-------------------------|----------------------------|-----------|
| DRE CALLAO      | 11                      | 0                          | 11        |
| UGEL VENTANILLA | 6                       | 0                          | 6         |
| <b>Total</b>    | <b>17</b>               | <b>0</b>                   | <b>17</b> |

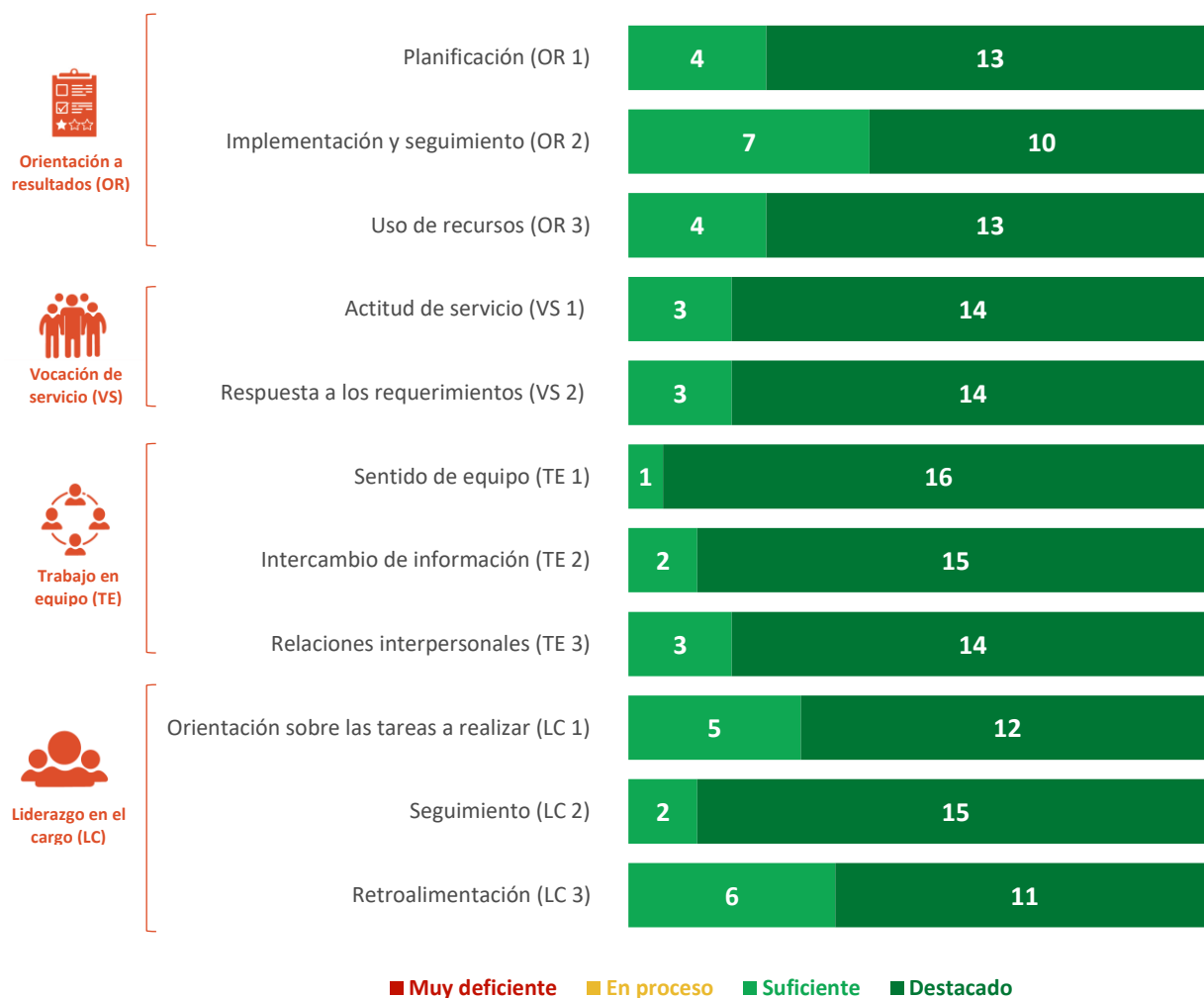
Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 7.2. Resultados en los once criterios evaluados

La Figura 7.2 presenta la cantidad de Especialistas de la región Callao que se ubicaron en los diferentes niveles de logro para cada uno de los criterios evaluados.

Figura 7.2

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE evaluados en los once criterios por nivel alcanzado, Callao



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 7.3. Resultados y descripción de criterios por nivel alcanzado

A continuación, se presentan las descripciones de los niveles de logro alcanzados por los Especialistas de la región Callao en cada uno de los criterios evaluados.

## A. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *ORIENTACIÓN A RESULTADOS* (OR)<sup>14</sup>

**Planificación (OR 1):** El Especialista planifica las actividades a ejecutar. Además, estas son posibles de realizar y contribuyen al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.

Tabla 7.2

Descripciones de los niveles de logro del criterio Planificación (OR 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>4</b><br><b>evaluados</b>  | <b>13</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No planifican las actividades a ejecutar.<br>O<br>-Planifican las actividades a ejecutar. Sin embargo, no las organizan en plazos, o no consideran las estrategias o recursos a utilizar. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Sin embargo, la planificación propuesta no es viable o no contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable, está adecuada al contexto local y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. |

**Implementación y seguimiento (OR 2):** El Especialista ejecuta las actividades<sup>1/</sup> a su cargo dentro de los plazos acordados y verifica si permiten alcanzar los objetivos propuestos.

Tabla 7.3

Descripciones de los niveles de logro del criterio Implementación y seguimiento (OR 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>7</b><br><b>evaluados</b>  | <b>10</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas.<br>O<br>-Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados. Sin embargo, no verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. Además, proponen acciones concretas de mejora en las actividades realizadas (que sean viables y que contribuyan a los objetivos propuestos). |

1/ Estas actividades podrían haber sido planificadas por el mismo Especialista o por algún(os) otro(s) miembro(s) del equipo.

<sup>14</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte de los criterios de *Planificación* (OR 1) e *Implementación y seguimiento* (OR 2).

**Uso de recursos<sup>1/</sup> (OR 3)<sup>2/</sup>:** El Especialista usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades planificadas.

Tabla 7.4

Descripciones de los niveles de logro del criterio Uso de recursos (OR 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>4</b><br><b>evaluados</b>   | <b>13</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Hacen un mal uso de los recursos que les han sido asignados, desperdiciándolos o usándolos en actividades que no están vinculadas con sus funciones.</p> <p>O</p> <p>-Cuando se les asignan recursos económicos, no siempre rinden cuentas.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, proponen alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, dan muestras de haber optimizado el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> |

1/ Se entiende por recursos a los medios o materiales que se les asignan a los Especialistas para llevar a cabo sus funciones. Estos pueden ser materiales fungibles tales como hojas, cuadernos, lapiceros, etc. También pueden ser recursos no fungibles, tales como la computadora con la que trabaja, el proyector, o los micrófonos que usa para alguna acción formativa.

2/ Si el Especialista no se presentó a la entrevista, este criterio fue calificado únicamente con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.

## B. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *VOCACIÓN DE SERVICIO* (VS)

**Actitud de servicio (VS 1):** El Especialista muestra disposición para atender a los actores educativos con los que se relaciona, los escucha con atención, es amable con ellos y, ante sus necesidades o requerimientos, demuestra comprensión e interés.

Tabla 7.5

Descripciones de los niveles de logro del criterio Actitud de servicio (VS 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>3</b><br><b>evaluados</b>   | <b>14</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan.</p> <p>O</p> <p>-Por lo general, no se muestran amables en su interacción con los actores educativos con los que se relacionan.</p> | <p>Por lo general, escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan y son amables en su interacción con ellos. Sin embargo, no dan muestras de comprensión a sus necesidades o requerimientos.</p> <p><b>IMPORTANTE:</b><br/><i>Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio Respuesta a los requerimientos, como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio Actitud de servicio.</i></p> | <p>Por lo general, muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> | <p>Siempre muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> |



**Respuesta a los requerimientos (VS 2):** El Especialista responde oportunamente y de forma clara, precisa y con argumentos a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, siempre que se encuentren dentro del marco de su competencia<sup>1/</sup>.

Tabla 7.6

Descripciones de los niveles de logro del criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|--|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>3</b><br><b>evaluados</b>   | <b>14</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no responden a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia.</p> <p>O</p> <p>-Las respuestas que brindan nunca son claras, precisas ni con argumentos, o nunca se dan dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Por lo general, dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Sin embargo, las respuestas que brindan no suelen ser claras, precisas y con argumentos, o no suelen darse dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan suelen ser claras, precisas, con argumentos y dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan siempre son claras, precisas, con argumentos y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. Asimismo, ante requerimientos fuera del marco de su competencia, brindan orientación o los derivan al área responsable<sup>2/</sup>.</p> |

1/ En los casos en los que se presenten requerimientos sin atender, se cuenta con evidencia que justifique la omisión.

2/ En caso de que no se hayan presentado requerimientos que no sean de su competencia directa, el Especialista puede alcanzar el nivel IV, siempre que cumpla con los demás atributos exigidos para este nivel.

### C. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO (TE)

**Sentido de equipo (TE 1):** El Especialista trabaja de manera coordinada con sus compañeros en la organización y realización de las tareas que les corresponden como equipo, contribuyendo al logro de los objetivos en común.

Tabla 7.7

Descripciones de los niveles de logro del criterio Sentido de equipo (TE 1)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>1</b><br><b>evaluado</b>  | <b>16</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-No cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo.</p> <p>O</p> <p>-No participan en la organización del trabajo en equipo.</p> | <p>Cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo, aunque no suelen participar en la organización del trabajo.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas. Además, de manera voluntaria o cuando se los solicitan, brindan apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> |

**Intercambio de información (TE 2):** El Especialista comparte con los integrantes del equipo información, opiniones e ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, se muestra receptivo antes las propuestas de sus compañeros.

Tabla 7.8

Descripciones de los niveles de logro del criterio Intercambio de información (TE 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b>  | <b>0</b>  | <b>2</b>   | <b>15</b>   |
| <b>evaluados</b>  | <b>evaluados</b>  | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, comparten información, opiniones o ideas que no contribuyen al logro de los objetivos en común.</p> <p>O</p> <p>-No escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, no escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas.</p> | <p>Siempre o casi siempre, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas. Asimismo, en dichos intercambios, fomentan la integración de las ideas.</p> |

**Relaciones interpersonales (TE 3):** El Especialista fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo.

Tabla 7.9

Descripciones de los niveles de logro del criterio Relaciones interpersonales (TE 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|---|--|--|
| <b>0</b>   | <b>0</b>  | <b>3</b>   | <b>14</b>  |
| <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>  | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no son amables con los integrantes del equipo.</p> <p>O</p> <p>-Promueven un ambiente en el que los integrantes del equipo no se sienten cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo. Sin embargo, promueven un ambiente en el que estos no suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo y reconocidos por sus aportes. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, contribuyen en su resolución.</p> |

## D. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *LIDERAZGO EN EL CARGO* (LC)<sup>15</sup>

**Orientación sobre las tareas a realizar** (LC 1): El Especialista orienta a los actores educativos a los que atiende en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar.

Tabla 7.10

Descripciones de los niveles de logro del criterio Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>0</b><br>evaluados   | <b>5</b><br>evaluados   | <b>12</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No brindan orientaciones a los actores educativos a los que atienden sobre las tareas que deben realizar. | Brindan orientaciones, aunque muy generales sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no comunican el propósito e importancia de estas. | Brindan orientaciones específicas sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden y comunican el propósito e importancia de las mismas. | Emplean estrategias que permiten que los actores educativos a los que atienden identifiquen el propósito e importancia de las tareas a realizar y establezcan la ruta de cómo llevarlas a cabo. |

**Seguimiento** (LC 2): El Especialista da seguimiento al trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende, a fin de identificar los progresos y dificultades que presentan durante su ejecución.

Tabla 7.11

Descripciones de los niveles de logro del criterio Seguimiento (LC 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>0</b><br>evaluados   | <b>2</b><br>evaluados  | <b>15</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. | Dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no identifican los progresos y las dificultades que se presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan, y plantean qué acciones podrían contribuir a obtener mejores resultados. |

<sup>15</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte del criterio de *Seguimiento* (LC 2).

**Retroalimentación (LC 3):** El Especialista brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, con el fin de ayudarlos<sup>1/</sup> a alcanzar mejores resultados en el cumplimiento de sus tareas.

Tabla 7.12

Descripciones de los niveles de logro del criterio Retroalimentación (LC 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>6</b><br><b>evaluados</b>  | <b>11</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-A partir del seguimiento realizado, no brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden o únicamente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> <p>O</p> <p>-Se encuentran en el nivel I en el criterio <i>Seguimiento</i>.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en indicarles si la forma en la que han desarrollado las tareas o acciones a su cargo es correcta o no.</p> <p>O</p> <p>A partir del seguimiento realizado a los actores educativos a los que atienden, les brindan algún tipo de retroalimentación, pero generalmente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a desarrollar las tareas o acciones a su cargo, dándoles información específica sobre cómo han realizado su trabajo u orientaciones para alcanzar mejores resultados.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a identificar de qué manera pueden alcanzar mejores resultados en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo. Asimismo, promueven el establecimiento de compromisos de mejora.</p> |

1/La ayuda puede ser de carácter pedagógico, disciplinar, de gestión, de la especialidad, etc.

Para regresar al índice con el listado de regiones hacer clic aquí

Índice de regiones

## 8. REGIÓN CUSCO

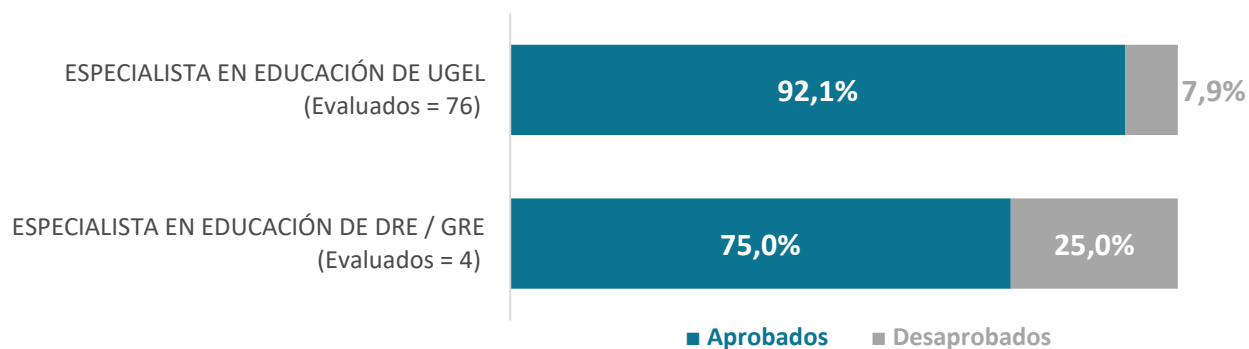


## 8. RESULTADOS EN LA REGIÓN CUSCO

### 8.1. Resultados según condición de aprobación

Figura 8.1

Porcentaje de Especialistas aprobados y desaprobados según IGED, Cusco



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

Tabla 8.1

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE aprobados y desaprobados por IGED, Cusco

| IGED                                  | Especialistas aprobados | Especialistas desaprobados | Total     |
|---------------------------------------|-------------------------|----------------------------|-----------|
| DRE CUSCO                             | 3                       | 1                          | 4         |
| UGEL ACOMAYO                          | 4                       | 0                          | 4         |
| UGEL ANTA                             | 9                       | 1                          | 10        |
| UGEL CALCA                            | 2                       | 2                          | 4         |
| UGEL CANAS                            | 4                       | 1                          | 5         |
| UGEL CANCHIS                          | 6                       | 0                          | 6         |
| UGEL CHUMBIVILCAS                     | 2                       | 0                          | 2         |
| UGEL CUSCO                            | 7                       | 0                          | 7         |
| UGEL ESPINAR                          | 3                       | 0                          | 3         |
| UGEL LA CONVENCIÓN                    | 3                       | 0                          | 3         |
| UGEL PARURO                           | 6                       | 2                          | 8         |
| UGEL PAUCARTAMBO                      | 8                       | 0                          | 8         |
| UGEL PICHARI - KIMBIRI - VILLA VIRGEN | 2                       | 0                          | 2         |
| UGEL QUISPICANCHI                     | 9                       | 0                          | 9         |
| UGEL URUBAMBA                         | 5                       | 0                          | 5         |
| <b>Total</b>                          | <b>73</b>               | <b>7</b>                   | <b>80</b> |

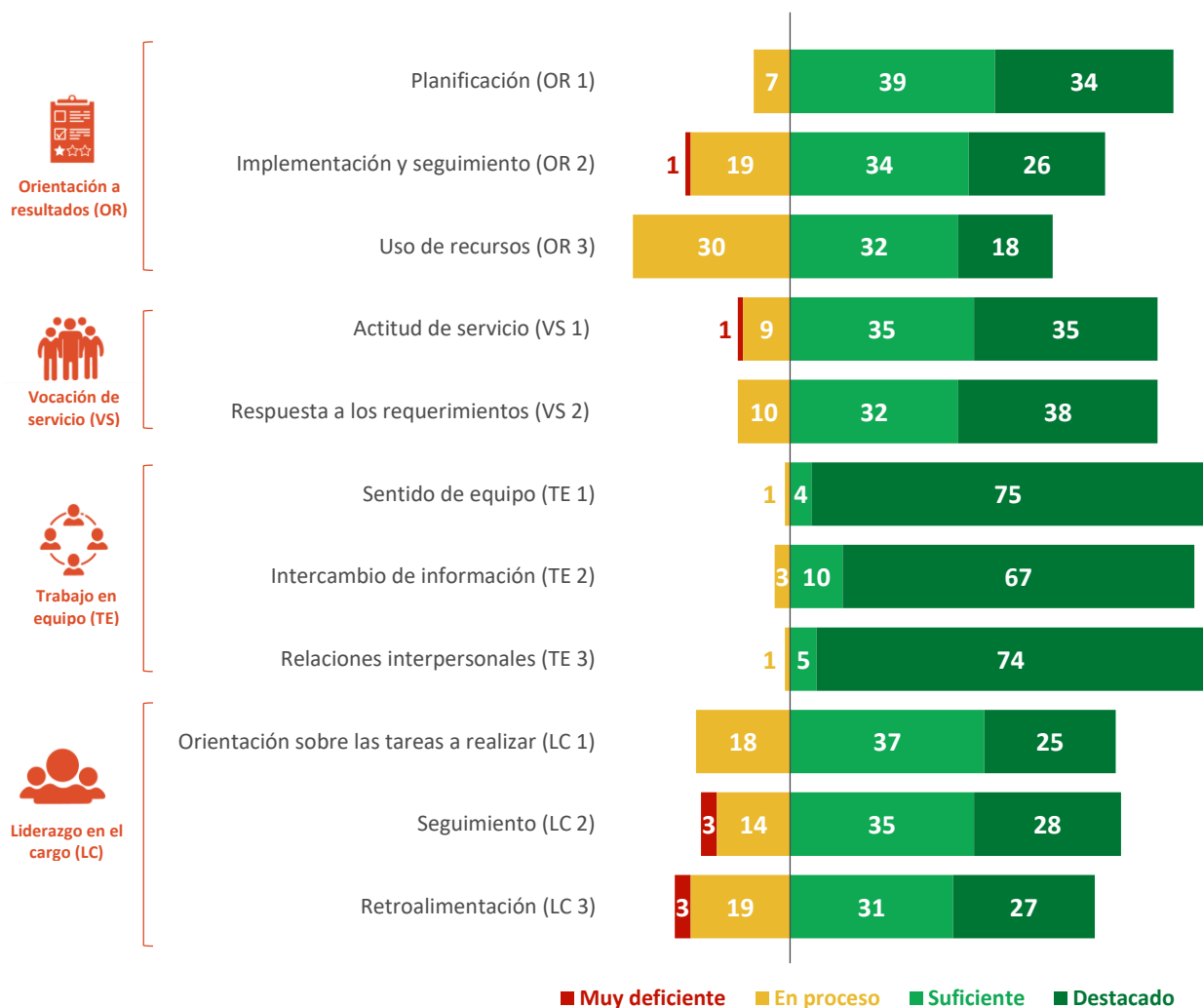
Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 8.2. Resultados en los once criterios evaluados

La Figura 8.2 presenta la cantidad de Especialistas de la región Cusco que se ubicaron en los diferentes niveles de logro para cada uno de los criterios evaluados.

Figura 8.2

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE evaluados en los once criterios por nivel alcanzado, Cusco



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 8.3. Resultados y descripción de criterios por nivel alcanzado

A continuación, se presentan las descripciones de los niveles de logro alcanzados por los Especialistas de la región Cusco en cada uno de los criterios evaluados.

## A. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *ORIENTACIÓN A RESULTADOS* (OR)<sup>16</sup>

**Planificación (OR 1):** El Especialista planifica las actividades a ejecutar. Además, estas son posibles de realizar y contribuyen al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.

Tabla 8.2

Descripciones de los niveles de logro del criterio Planificación (OR 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>7</b><br><b>evaluados</b>   | <b>39</b><br><b>evaluados</b>   | <b>34</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No planifican las actividades a ejecutar.<br>O<br>-Planifican las actividades a ejecutar. Sin embargo, no las organizan en plazos, o no consideran las estrategias o recursos a utilizar. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Sin embargo, la planificación propuesta no es viable o no contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable, está adecuada al contexto local y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. |

**Implementación y seguimiento (OR 2):** El Especialista ejecuta las actividades<sup>1/</sup> a su cargo dentro de los plazos acordados y verifica si permiten alcanzar los objetivos propuestos.

Tabla 8.3

Descripciones de los niveles de logro del criterio Implementación y seguimiento (OR 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|---|--|
| <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>19</b><br><b>evaluados</b>   | <b>34</b><br><b>evaluados</b>   | <b>26</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas.<br>O<br>-Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados. Sin embargo, no verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. Además, proponen acciones concretas de mejora en las actividades realizadas (que sean viables y que contribuyan a los objetivos propuestos). |

1/ Estas actividades podrían haber sido planificadas por el mismo Especialista o por algún(os) otro(s) miembro(s) del equipo.

<sup>16</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte de los criterios de *Planificación* (OR 1) e *Implementación y seguimiento* (OR 2).



**Uso de recursos<sup>1/</sup> (OR 3)<sup>2/</sup>:** El Especialista usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades planificadas.

Tabla 8.4

Descripciones de los niveles de logro del criterio Uso de recursos (OR 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>30</b><br><b>evaluados</b>  | <b>32</b><br><b>evaluados</b>  | <b>18</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Hacen un mal uso de los recursos que les han sido asignados, desperdiciándolos o usándolos en actividades que no están vinculadas con sus funciones.</p> <p>O</p> <p>-Cuando se les asignan recursos económicos, no siempre rinden cuentas.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, proponen alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, dan muestras de haber optimizado el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> |

1/ Se entiende por recursos a los medios o materiales que se les asignan a los Especialistas para llevar a cabo sus funciones. Estos pueden ser materiales fungibles tales como hojas, cuadernos, lapiceros, etc. También pueden ser recursos no fungibles, tales como la computadora con la que trabaja, el proyector, o los micrófonos que usa para alguna acción formativa.

2/ Si el Especialista no se presentó a la entrevista, este criterio fue calificado únicamente con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.

## B. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA VOCACIÓN DE SERVICIO (VS)

**Actitud de servicio (VS 1):** El Especialista muestra disposición para atender a los actores educativos con los que se relaciona, los escucha con atención, es amable con ellos y, ante sus necesidades o requerimientos, demuestra comprensión e interés.

Tabla 8.5

Descripciones de los niveles de logro del criterio Actitud de servicio (VS 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|--|--|
| <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>9</b><br><b>evaluados</b>  | <b>35</b><br><b>evaluados</b>  | <b>35</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan.</p> <p>O</p> <p>-Por lo general, no se muestran amables en su interacción con los actores educativos con los que se relacionan.</p> | <p>Por lo general, escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan y son amables en su interacción con ellos. Sin embargo, no dan muestras de comprensión a sus necesidades o requerimientos.</p> <p><b>IMPORTANTE:</b><br/><i>Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio Respuesta a los requerimientos, como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio Actitud de servicio.</i></p> | <p>Por lo general, muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> | <p>Siempre muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> |

**Respuesta a los requerimientos (VS 2):** El Especialista responde oportunamente y de forma clara, precisa y con argumentos a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, siempre que se encuentren dentro del marco de su competencia<sup>1/</sup>.

Tabla 8.6

Descripciones de los niveles de logro del criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|--|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>10</b><br><b>evaluados</b>  | <b>32</b><br><b>evaluados</b>  | <b>38</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no responden a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia.</p> <p>O</p> <p>-Las respuestas que brindan nunca son claras, precisas ni con argumentos, o nunca se dan dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Por lo general, dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Sin embargo, las respuestas que brindan no suelen ser claras, precisas y con argumentos, o no suelen darse dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan suelen ser claras, precisas, con argumentos y dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan siempre son claras, precisas, con argumentos y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. Asimismo, ante requerimientos fuera del marco de su competencia, brindan orientación o los derivan al área responsable<sup>2/</sup>.</p> |

1/ En los casos en los que se presenten requerimientos sin atender, se cuenta con evidencia que justifique la omisión.

2/ En caso de que no se hayan presentado requerimientos que no sean de su competencia directa, el Especialista puede alcanzar el nivel IV, siempre que cumpla con los demás atributos exigidos para este nivel.

### C. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO (TE)

**Sentido de equipo (TE 1):** El Especialista trabaja de manera coordinada con sus compañeros en la organización y realización de las tareas que les corresponden como equipo, contribuyendo al logro de los objetivos en común.

Tabla 8.7

Descripciones de los niveles de logro del criterio Sentido de equipo (TE 1)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>1</b><br><b>evaluado</b>  | <b>4</b><br><b>evaluados</b>   | <b>75</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-No cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo.</p> <p>O</p> <p>-No participan en la organización del trabajo en equipo.</p> | <p>Cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo, aunque no suelen participar en la organización del trabajo.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas. Además, de manera voluntaria o cuando se los solicitan, brindan apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> |

**Intercambio de información (TE 2):** El Especialista comparte con los integrantes del equipo información, opiniones e ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, se muestra receptivo antes las propuestas de sus compañeros.

Tabla 8.8

Descripciones de los niveles de logro del criterio Intercambio de información (TE 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>3</b><br><b>evaluados</b>  | <b>10</b><br><b>evaluados</b>  | <b>67</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, comparten información, opiniones o ideas que no contribuyen al logro de los objetivos en común.</p> <p>O</p> <p>-No escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, no escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas.</p> | <p>Siempre o casi siempre, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas. Asimismo, en dichos intercambios, fomentan la integración de las ideas.</p> |

**Relaciones interpersonales (TE 3):** El Especialista fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo.

Tabla 8.9

Descripciones de los niveles de logro del criterio Relaciones interpersonales (TE 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>5</b><br><b>evaluados</b>   | <b>74</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no son amables con los integrantes del equipo.</p> <p>O</p> <p>-Promueven un ambiente en el que los integrantes del equipo no se sienten cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo. Sin embargo, promueven un ambiente en el que estos no suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo y reconocidos por sus aportes. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, contribuyen en su resolución.</p> |

## D. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *LIDERAZGO EN EL CARGO* (LC)<sup>17</sup>

**Orientación sobre las tareas a realizar** (LC 1): El Especialista orienta a los actores educativos a los que atiende en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar.

Tabla 8.10

Descripciones de los niveles de logro del criterio Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>18</b><br>evaluados  | <b>37</b><br>evaluados  | <b>25</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No brindan orientaciones a los actores educativos a los que atienden sobre las tareas que deben realizar. | Brindan orientaciones, aunque muy generales sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no comunican el propósito e importancia de estas. | Brindan orientaciones específicas sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden y comunican el propósito e importancia de las mismas. | Emplean estrategias que permiten que los actores educativos a los que atienden identifiquen el propósito e importancia de las tareas a realizar y establezcan la ruta de cómo llevarlas a cabo. |

**Seguimiento** (LC 2): El Especialista da seguimiento al trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende, a fin de identificar los progresos y dificultades que presentan durante su ejecución.

Tabla 8.11

Descripciones de los niveles de logro del criterio Seguimiento (LC 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>3</b><br>evaluados   | <b>14</b><br>evaluados  | <b>35</b><br>evaluados   | <b>28</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. | Dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no identifican los progresos y las dificultades que se presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan, y plantean qué acciones podrían contribuir a obtener mejores resultados. |

<sup>17</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte del criterio de *Seguimiento* (LC 2).

**Retroalimentación (LC 3):** El Especialista brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, con el fin de ayudarlos<sup>1/</sup> a alcanzar mejores resultados en el cumplimiento de sus tareas.

Tabla 8.12

Descripciones de los niveles de logro del criterio Retroalimentación (LC 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>3</b><br><b>evaluados</b>  | <b>19</b><br><b>evaluados</b>   | <b>31</b><br><b>evaluados</b>   | <b>27</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-A partir del seguimiento realizado, no brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden o únicamente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> <p>O</p> <p>-Se encuentran en el nivel I en el criterio <i>Seguimiento</i>.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en indicarles si la forma en la que han desarrollado las tareas o acciones a su cargo es correcta o no.</p> <p>O</p> <p>A partir del seguimiento realizado a los actores educativos a los que atienden, les brindan algún tipo de retroalimentación, pero generalmente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a desarrollar las tareas o acciones a su cargo, dándoles información específica sobre cómo han realizado su trabajo u orientaciones para alcanzar mejores resultados.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a identificar de qué manera pueden alcanzar mejores resultados en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo. Asimismo, promueven el establecimiento de compromisos de mejora.</p> |

1/La ayuda puede ser de carácter pedagógico, disciplinar, de gestión, de la especialidad, etc.

Para regresar al índice con el listado de regiones hacer clic aquí

Índice de  
regiones

# 9. REGIÓN HUANCAMELICA

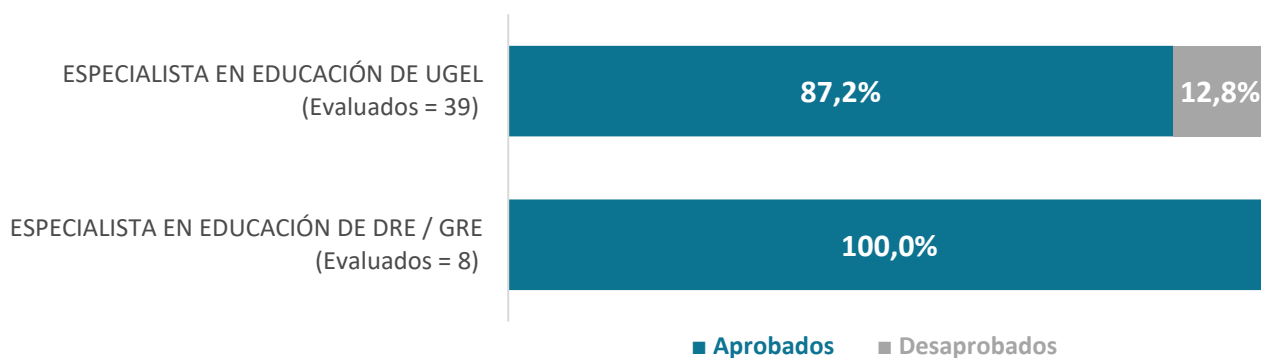


## 9. RESULTADOS EN LA REGIÓN HUANCAMELICA

### 9.1. Resultados según condición de aprobación

Figura 9.1

Porcentaje de Especialistas aprobados y desaprobados según IGED, Huancavelica



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

Tabla 9.1

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE aprobados y desaprobados por IGED, Huancavelica

| IGED                | Especialistas aprobados | Especialistas desaprobados | Total     |
|---------------------|-------------------------|----------------------------|-----------|
| DRE HUANCAMELICA    | 8                       | 0                          | 8         |
| UGEL ACOBAMBA       | 4                       | 1                          | 5         |
| UGEL ANGARAES       | 7                       | 0                          | 7         |
| UGEL CASTROVIRREYNA | 4                       | 0                          | 4         |
| UGEL CHURCAMP       | 1                       | 2                          | 3         |
| UGEL HUANCAMELICA   | 9                       | 0                          | 9         |
| UGEL HUAYTARÁ       | 5                       | 1                          | 6         |
| UGEL TAYACAJA       | 4                       | 1                          | 5         |
| <b>Total</b>        | <b>42</b>               | <b>5</b>                   | <b>47</b> |

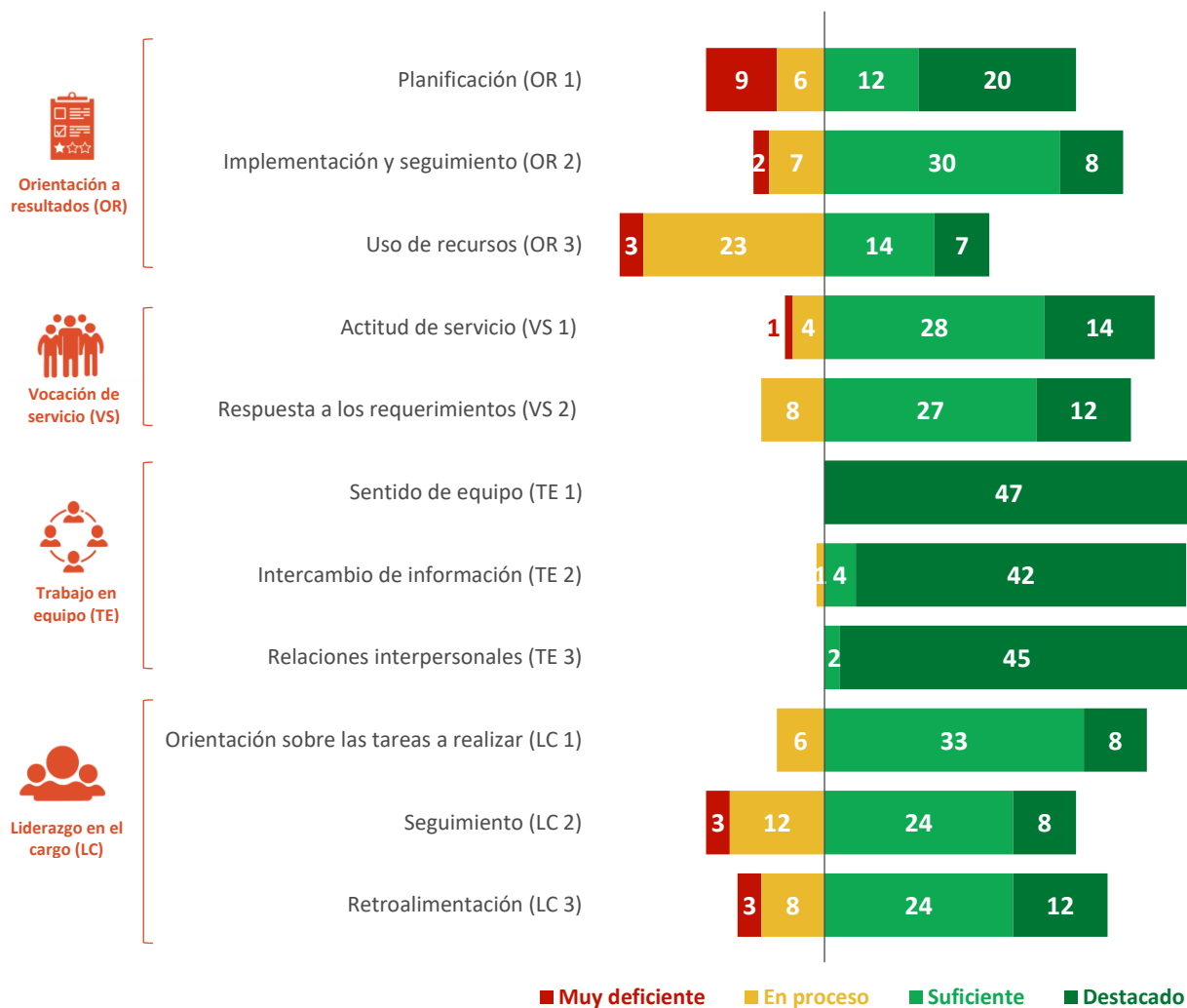
Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 9.2. Resultados en los once criterios evaluados

La Figura 9.2 presenta la cantidad de Especialistas de la región Huancavelica que se ubicaron en los diferentes niveles de logro para cada uno de los criterios evaluados.

Figura 9.2

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE evaluados en los once criterios por nivel alcanzado, Huancavelica



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 9.3. Resultados y descripción de criterios por nivel alcanzado

A continuación, se presentan las descripciones de los niveles de logro alcanzados por los Especialistas de la región Huancavelica en cada uno de los criterios evaluados.



## A. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *ORIENTACIÓN A RESULTADOS* (OR)<sup>18</sup>

**Planificación (OR 1):** El Especialista planifica las actividades a ejecutar. Además, estas son posibles de realizar y contribuyen al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.

Tabla 9.2

Descripciones de los niveles de logro del criterio Planificación (OR 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|---|--|
| <b>9</b><br><b>evaluados</b>  | <b>6</b><br><b>evaluados</b>   | <b>12</b><br><b>evaluados</b>   | <b>20</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No planifican las actividades a ejecutar.<br>O<br>-Planifican las actividades a ejecutar. Sin embargo, no las organizan en plazos, o no consideran las estrategias o recursos a utilizar. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Sin embargo, la planificación propuesta no es viable o no contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable, está adecuada al contexto local y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. |

**Implementación y seguimiento (OR 2):** El Especialista ejecuta las actividades<sup>1/</sup> a su cargo dentro de los plazos acordados y verifica si permiten alcanzar los objetivos propuestos.

Tabla 9.3

Descripciones de los niveles de logro del criterio Implementación y seguimiento (OR 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|---|--|
| <b>2</b><br><b>evaluados</b>  | <b>7</b><br><b>evaluados</b>  | <b>30</b><br><b>evaluados</b>   | <b>8</b><br><b>evaluados</b>   |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas.<br>O<br>-Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados. Sin embargo, no verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. Además, proponen acciones concretas de mejora en las actividades realizadas (que sean viables y que contribuyan a los objetivos propuestos). |

1/ Estas actividades podrían haber sido planificadas por el mismo Especialista o por algún(os) otro(s) miembro(s) del equipo.

<sup>18</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte de los criterios de *Planificación* (OR 1) e *Implementación y seguimiento* (OR 2).

**Uso de recursos<sup>1/</sup> (OR 3)<sup>2/</sup>:** El Especialista usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades planificadas.

Tabla 9.4

Descripciones de los niveles de logro del criterio Uso de recursos (OR 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>3</b><br><b>evaluados</b>   | <b>23</b><br><b>evaluados</b>  | <b>14</b><br><b>evaluados</b>  | <b>7</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Hacen un mal uso de los recursos que les han sido asignados, desperdiciándolos o usándolos en actividades que no están vinculadas con sus funciones.</p> <p>O</p> <p>-Cuando se les asignan recursos económicos, no siempre rinden cuentas.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, proponen alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, dan muestras de haber optimizado el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> |

1/ Se entiende por recursos a los medios o materiales que se les asignan a los Especialistas para llevar a cabo sus funciones. Estos pueden ser materiales fungibles tales como hojas, cuadernos, lapiceros, etc. También pueden ser recursos no fungibles, tales como la computadora con la que trabaja, el proyector, o los micrófonos que usa para alguna acción formativa.

2/ Si el Especialista no se presentó a la entrevista, este criterio fue calificado únicamente con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.

## B. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA VOCACIÓN DE SERVICIO (VS)

**Actitud de servicio (VS 1):** El Especialista muestra disposición para atender a los actores educativos con los que se relaciona, los escucha con atención, es amable con ellos y, ante sus necesidades o requerimientos, demuestra comprensión e interés.

Tabla 9.5

Descripciones de los niveles de logro del criterio Actitud de servicio (VS 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|--|--|
| <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>4</b><br><b>evaluados</b>  | <b>28</b><br><b>evaluados</b>  | <b>14</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan.</p> <p>O</p> <p>-Por lo general, no se muestran amables en su interacción con los actores educativos con los que se relacionan.</p> | <p>Por lo general, escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan y son amables en su interacción con ellos. Sin embargo, no dan muestras de comprensión a sus necesidades o requerimientos.</p> <p><b>IMPORTANTE:</b><br/><i>Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio Respuesta a los requerimientos, como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio Actitud de servicio.</i></p> | <p>Por lo general, muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> | <p>Siempre muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> |

**Respuesta a los requerimientos (VS 2):** El Especialista responde oportunamente y de forma clara, precisa y con argumentos a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, siempre que se encuentren dentro del marco de su competencia<sup>1/</sup>.

Tabla 9.6

Descripciones de los niveles de logro del criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|--|--|---|
| <b>0</b>  | <b>8</b>   | <b>27</b>  | <b>12</b>   |
| <b>evaluados</b>  | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no responden a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia.</p> <p>O</p> <p>-Las respuestas que brindan nunca son claras, precisas ni con argumentos, o nunca se dan dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Por lo general, dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Sin embargo, las respuestas que brindan no suelen ser claras, precisas y con argumentos, o no suelen darse dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan suelen ser claras, precisas, con argumentos y dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan siempre son claras, precisas, con argumentos y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. Asimismo, ante requerimientos fuera del marco de su competencia, brindan orientación o los derivan al área responsable<sup>2/</sup>.</p> |

1/ En los casos en los que se presenten requerimientos sin atender, se cuenta con evidencia que justifique la omisión.

2/ En caso de que no se hayan presentado requerimientos que no sean de su competencia directa, el Especialista puede alcanzar el nivel IV, siempre que cumpla con los demás atributos exigidos para este nivel.

### C. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO (TE)

**Sentido de equipo (TE 1):** El Especialista trabaja de manera coordinada con sus compañeros en la organización y realización de las tareas que les corresponden como equipo, contribuyendo al logro de los objetivos en común.

Tabla 9.7

Descripciones de los niveles de logro del criterio Sentido de equipo (TE 1)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b>   | <b>0</b>   | <b>0</b>   | <b>47</b>  |
| <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-No cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo.</p> <p>O</p> <p>-No participan en la organización del trabajo en equipo.</p> | <p>Cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo, aunque no suelen participar en la organización del trabajo.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas. Además, de manera voluntaria o cuando se los solicitan, brindan apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> |

**Intercambio de información (TE 2):** El Especialista comparte con los integrantes del equipo información, opiniones e ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, se muestra receptivo antes las propuestas de sus compañeros.

Tabla 9.8

Descripciones de los niveles de logro del criterio Intercambio de información (TE 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b>  | <b>1</b>  | <b>4</b>   | <b>42</b>   |
| <b>evaluados</b>  | <b>evaluado</b>   | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, comparten información, opiniones o ideas que no contribuyen al logro de los objetivos en común.</p> <p>O</p> <p>-No escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, no escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas.</p> | <p>Siempre o casi siempre, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas. Asimismo, en dichos intercambios, fomentan la integración de las ideas.</p> |

**Relaciones interpersonales (TE 3):** El Especialista fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo.

Tabla 9.9

Descripciones de los niveles de logro del criterio Relaciones interpersonales (TE 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|---|--|--|
| <b>0</b>   | <b>0</b>  | <b>2</b>   | <b>45</b>  |
| <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>  | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no son amables con los integrantes del equipo.</p> <p>O</p> <p>-Promueven un ambiente en el que los integrantes del equipo no se sienten cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo. Sin embargo, promueven un ambiente en el que estos no suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo y reconocidos por sus aportes. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, contribuyen en su resolución.</p> |

## D. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *LIDERAZGO EN EL CARGO* (LC)<sup>19</sup>

**Orientación sobre las tareas a realizar** (LC 1): El Especialista orienta a los actores educativos a los que atiende en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar.

Tabla 9.10

Descripciones de los niveles de logro del criterio Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>6</b><br>evaluados   | <b>33</b><br>evaluados  | <b>8</b><br>evaluados   |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No brindan orientaciones a los actores educativos a los que atienden sobre las tareas que deben realizar. | Brindan orientaciones, aunque muy generales sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no comunican el propósito e importancia de estas. | Brindan orientaciones específicas sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden y comunican el propósito e importancia de las mismas. | Emplean estrategias que permiten que los actores educativos a los que atienden identifiquen el propósito e importancia de las tareas a realizar y establezcan la ruta de cómo llevarlas a cabo. |

**Seguimiento** (LC 2): El Especialista da seguimiento al trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende, a fin de identificar los progresos y dificultades que presentan durante su ejecución.

Tabla 9.11

Descripciones de los niveles de logro del criterio Seguimiento (LC 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>3</b><br>evaluados   | <b>12</b><br>evaluados  | <b>24</b><br>evaluados   | <b>8</b><br>evaluados   |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. | Dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no identifican los progresos y las dificultades que se presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan, y plantean qué acciones podrían contribuir a obtener mejores resultados. |

<sup>19</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte del criterio de *Seguimiento* (LC 2).

**Retroalimentación (LC 3):** El Especialista brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, con el fin de ayudarlos<sup>1/</sup> a alcanzar mejores resultados en el cumplimiento de sus tareas.

Tabla 9.12

Descripciones de los niveles de logro del criterio Retroalimentación (LC 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>3</b><br><b>evaluados</b>  | <b>8</b><br><b>evaluados</b>  | <b>24</b><br><b>evaluados</b>   | <b>12</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-A partir del seguimiento realizado, no brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden o únicamente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> <p>O</p> <p>-Se encuentran en el nivel I en el criterio <i>Seguimiento</i>.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en indicarles si la forma en la que han desarrollado las tareas o acciones a su cargo es correcta o no.</p> <p>O</p> <p>A partir del seguimiento realizado a los actores educativos a los que atienden, les brindan algún tipo de retroalimentación, pero generalmente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a desarrollar las tareas o acciones a su cargo, dándoles información específica sobre cómo han realizado su trabajo u orientaciones para alcanzar mejores resultados.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a identificar de qué manera pueden alcanzar mejores resultados en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo. Asimismo, promueven el establecimiento de compromisos de mejora.</p> |

1/La ayuda puede ser de carácter pedagógico, disciplinar, de gestión, de la especialidad, etc.

Para regresar al índice con el listado de regiones hacer clic aquí

Índice de regiones

# 10. REGIÓN HUÁNUCO

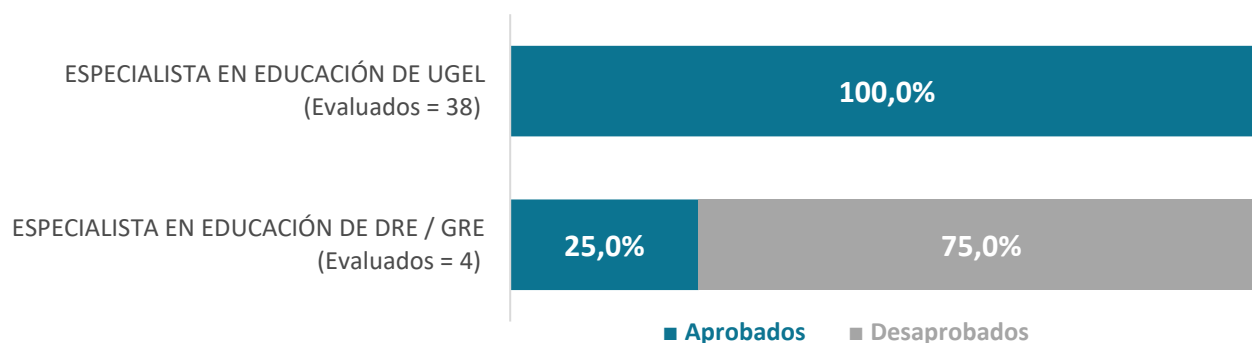


## 10. RESULTADOS EN LA REGIÓN HUÁNUCO

### 10.1. Resultados según condición de aprobación

Figura 10.1

Porcentaje de Especialistas aprobados y desaprobados según IGED, Huánuco



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

Tabla 10.1

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE aprobados y desaprobados por IGED, Huánuco

| IGED               | Especialistas aprobados | Especialistas desaprobados | Total     |
|--------------------|-------------------------|----------------------------|-----------|
| DRE HUÁNUCO        | 1                       | 3                          | 4         |
| UGEL AMBO          | 5                       | 0                          | 5         |
| UGEL DOS DE MAYO   | 3                       | 0                          | 3         |
| UGEL HUAMALÍES     | 4                       | 0                          | 4         |
| UGEL HUÁNUCO       | 9                       | 0                          | 9         |
| UGEL LAURICOCHA    | 3                       | 0                          | 3         |
| UGEL LEONCIO PRADO | 6                       | 0                          | 6         |
| UGEL MARAÑÓN       | 1                       | 0                          | 1         |
| UGEL PACHITEA      | 2                       | 0                          | 2         |
| UGEL PUERTO INCA   | 2                       | 0                          | 2         |
| UGEL YAROWILCA     | 3                       | 0                          | 3         |
| <b>Total</b>       | <b>39</b>               | <b>3</b>                   | <b>42</b> |

Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

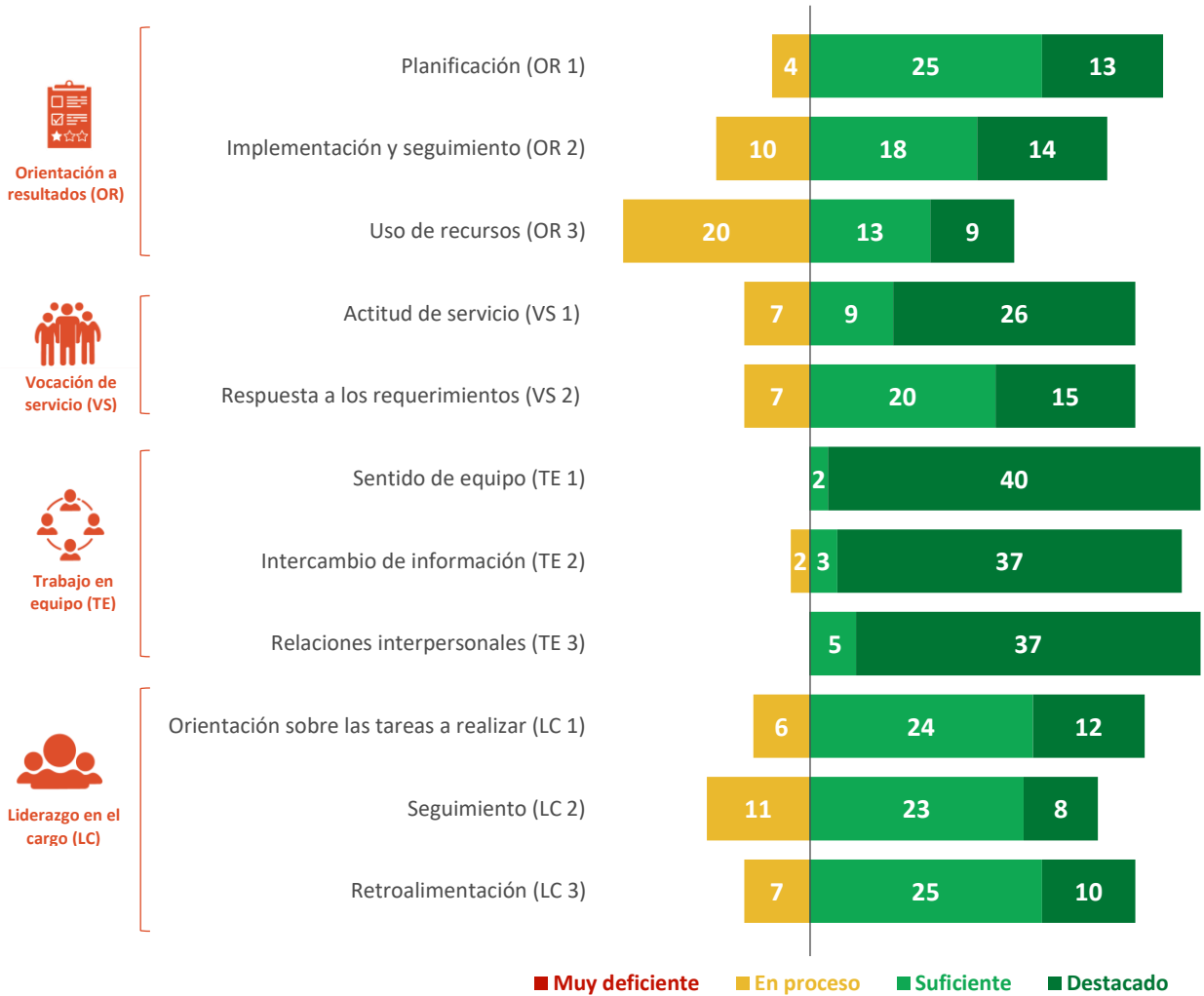


### 10.2. Resultados en los once criterios evaluados

La Figura 10.2 presenta la cantidad de Especialistas de la región Huánuco que se ubicaron en los diferentes niveles de logro para cada uno de los criterios evaluados.

Figura 10.2

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE evaluados en los once criterios por nivel alcanzado, Huánuco



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

### 10.3. Resultados y descripción de criterios por nivel alcanzado

A continuación, se presentan las descripciones de los niveles de logro alcanzados por los Especialistas de la región Huánuco en cada uno de los criterios evaluados.

## A. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *ORIENTACIÓN A RESULTADOS* (OR)<sup>20</sup>

**Planificación (OR 1):** El Especialista planifica las actividades a ejecutar. Además, estas son posibles de realizar y contribuyen al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.

Tabla 10.2

Descripciones de los niveles de logro del criterio Planificación (OR 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>4</b><br><b>evaluados</b>   | <b>25</b><br><b>evaluados</b>   | <b>13</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No planifican las actividades a ejecutar.<br>O<br>-Planifican las actividades a ejecutar. Sin embargo, no las organizan en plazos, o no consideran las estrategias o recursos a utilizar. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Sin embargo, la planificación propuesta no es viable o no contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable, está adecuada al contexto local y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. |

**Implementación y seguimiento (OR 2):** El Especialista ejecuta las actividades<sup>1/</sup> a su cargo dentro de los plazos acordados y verifica si permiten alcanzar los objetivos propuestos.

Tabla 10.3

Descripciones de los niveles de logro del criterio Implementación y seguimiento (OR 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>10</b><br><b>evaluados</b>   | <b>18</b><br><b>evaluados</b>   | <b>14</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas.<br>O<br>-Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados. Sin embargo, no verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. Además, proponen acciones concretas de mejora en las actividades realizadas (que sean viables y que contribuyan a los objetivos propuestos). |

1/ Estas actividades podrían haber sido planificadas por el mismo Especialista o por algún(os) otro(s) miembro(s) del equipo.

<sup>20</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte de los criterios de *Planificación* (OR 1) e *Implementación y seguimiento* (OR 2).

**Uso de recursos<sup>1/</sup> (OR 3)<sup>2/</sup>:** El Especialista usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades planificadas.

Tabla 10.4

Descripciones de los niveles de logro del criterio Uso de recursos (OR 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>20</b><br><b>evaluados</b>  | <b>13</b><br><b>evaluados</b>  | <b>9</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Hacen un mal uso de los recursos que les han sido asignados, desperdiciándolos o usándolos en actividades que no están vinculadas con sus funciones.</p> <p>O</p> <p>-Cuando se les asignan recursos económicos, no siempre rinden cuentas.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, proponen alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, dan muestras de haber optimizado el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> |

1/ Se entiende por recursos a los medios o materiales que se les asignan a los Especialistas para llevar a cabo sus funciones. Estos pueden ser materiales fungibles tales como hojas, cuadernos, lapiceros, etc. También pueden ser recursos no fungibles, tales como la computadora con la que trabaja, el proyector, o los micrófonos que usa para alguna acción formativa.

2/ Si el Especialista no se presentó a la entrevista, este criterio fue calificado únicamente con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.

## B. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA VOCACIÓN DE SERVICIO (VS)

**Actitud de servicio (VS 1):** El Especialista muestra disposición para atender a los actores educativos con los que se relaciona, los escucha con atención, es amable con ellos y, ante sus necesidades o requerimientos, demuestra comprensión e interés.

Tabla 10.5

Descripciones de los niveles de logro del criterio Actitud de servicio (VS 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>7</b><br><b>evaluados</b>  | <b>9</b><br><b>evaluados</b>   | <b>26</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan.</p> <p>O</p> <p>-Por lo general, no se muestran amables en su interacción con los actores educativos con los que se relacionan.</p> | <p>Por lo general, escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan y son amables en su interacción con ellos. Sin embargo, no dan muestras de comprensión a sus necesidades o requerimientos.</p> <p><b>IMPORTANTE:</b><br/><i>Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio Respuesta a los requerimientos, como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio Actitud de servicio.</i></p> | <p>Por lo general, muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> | <p>Siempre muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> |

**Respuesta a los requerimientos (VS 2):** El Especialista responde oportunamente y de forma clara, precisa y con argumentos a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, siempre que se encuentren dentro del marco de su competencia<sup>1/</sup>.

Tabla 10.6

Descripciones de los niveles de logro del criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|--|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>7</b><br><b>evaluados</b>   | <b>20</b><br><b>evaluados</b>  | <b>15</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no responden a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia.</p> <p>O</p> <p>-Las respuestas que brindan nunca son claras, precisas ni con argumentos, o nunca se dan dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Por lo general, dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Sin embargo, las respuestas que brindan no suelen ser claras, precisas y con argumentos, o no suelen darse dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan suelen ser claras, precisas, con argumentos y dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan siempre son claras, precisas, con argumentos y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. Asimismo, ante requerimientos fuera del marco de su competencia, brindan orientación o los derivan al área responsable<sup>2/</sup>.</p> |

1/ En los casos en los que se presenten requerimientos sin atender, se cuenta con evidencia que justifique la omisión.

2/ En caso de que no se hayan presentado requerimientos que no sean de su competencia directa, el Especialista puede alcanzar el nivel IV, siempre que cumpla con los demás atributos exigidos para este nivel.

### C. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *TRABAJO EN EQUIPO* (TE)

**Sentido de equipo (TE 1):** El Especialista trabaja de manera coordinada con sus compañeros en la organización y realización de las tareas que les corresponden como equipo, contribuyendo al logro de los objetivos en común.

Tabla 10.7

Descripciones de los niveles de logro del criterio Sentido de equipo (TE 1)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>2</b><br><b>evaluados</b>   | <b>40</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-No cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo.</p> <p>O</p> <p>-No participan en la organización del trabajo en equipo.</p> | <p>Cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo, aunque no suelen participar en la organización del trabajo.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas. Además, de manera voluntaria o cuando se los solicitan, brindan apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> |

**Intercambio de información (TE 2):** El Especialista comparte con los integrantes del equipo información, opiniones e ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, se muestra receptivo antes las propuestas de sus compañeros.

Tabla 10.8

Descripciones de los niveles de logro del criterio Intercambio de información (TE 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b>  | <b>2</b>  | <b>3</b>   | <b>37</b>   |
| <b>evaluados</b>  | <b>evaluados</b>  | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, comparten información, opiniones o ideas que no contribuyen al logro de los objetivos en común.</p> <p>O</p> <p>-No escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, no escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas.</p> | <p>Siempre o casi siempre, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas. Asimismo, en dichos intercambios, fomentan la integración de las ideas.</p> |

**Relaciones interpersonales (TE 3):** El Especialista fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo.

Tabla 10.9

Descripciones de los niveles de logro del criterio Relaciones interpersonales (TE 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|---|--|--|
| <b>0</b>   | <b>0</b>  | <b>5</b>   | <b>37</b>  |
| <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>  | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no son amables con los integrantes del equipo.</p> <p>O</p> <p>-Promueven un ambiente en el que los integrantes del equipo no se sienten cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo. Sin embargo, promueven un ambiente en el que estos no suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo y reconocidos por sus aportes. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, contribuyen en su resolución.</p> |

## D. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *LIDERAZGO EN EL CARGO* (LC)<sup>21</sup>

**Orientación sobre las tareas a realizar** (LC 1): El Especialista orienta a los actores educativos a los que atiende en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar.

Tabla 10.10

Descripciones de los niveles de logro del criterio Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>6</b><br>evaluados   | <b>24</b><br>evaluados  | <b>12</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No brindan orientaciones a los actores educativos a los que atienden sobre las tareas que deben realizar. | Brindan orientaciones, aunque muy generales sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no comunican el propósito e importancia de estas. | Brindan orientaciones específicas sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden y comunican el propósito e importancia de las mismas. | Emplean estrategias que permiten que los actores educativos a los que atienden identifiquen el propósito e importancia de las tareas a realizar y establezcan la ruta de cómo llevarlas a cabo. |

**Seguimiento** (LC 2): El Especialista da seguimiento al trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende, a fin de identificar los progresos y dificultades que presentan durante su ejecución.

Tabla 10.11

Descripciones de los niveles de logro del criterio Seguimiento (LC 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>11</b><br>evaluados  | <b>23</b><br>evaluados   | <b>8</b><br>evaluados   |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. | Dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no identifican los progresos y las dificultades que se presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan, y plantean qué acciones podrían contribuir a obtener mejores resultados. |

<sup>21</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte del criterio de *Seguimiento* (LC 2).

**Retroalimentación (LC 3):** El Especialista brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, con el fin de ayudarlos<sup>1/</sup> a alcanzar mejores resultados en el cumplimiento de sus tareas.

Tabla 10.12

Descripciones de los niveles de logro del criterio Retroalimentación (LC 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>7</b><br><b>evaluados</b>  | <b>25</b><br><b>evaluados</b>   | <b>10</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-A partir del seguimiento realizado, no brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden o únicamente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> <p>O</p> <p>-Se encuentran en el nivel I en el criterio <i>Seguimiento</i>.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en indicarles si la forma en la que han desarrollado las tareas o acciones a su cargo es correcta o no.</p> <p>O</p> <p>A partir del seguimiento realizado a los actores educativos a los que atienden, les brindan algún tipo de retroalimentación, pero generalmente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a desarrollar las tareas o acciones a su cargo, dándoles información específica sobre cómo han realizado su trabajo u orientaciones para alcanzar mejores resultados.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a identificar de qué manera pueden alcanzar mejores resultados en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo. Asimismo, promueven el establecimiento de compromisos de mejora.</p> |

1/La ayuda puede ser de carácter pedagógico, disciplinar, de gestión, de la especialidad, etc.

Para regresar al índice con el listado de regiones hacer clic aquí

Índice de  
regiones

# 11. REGIÓN ICA



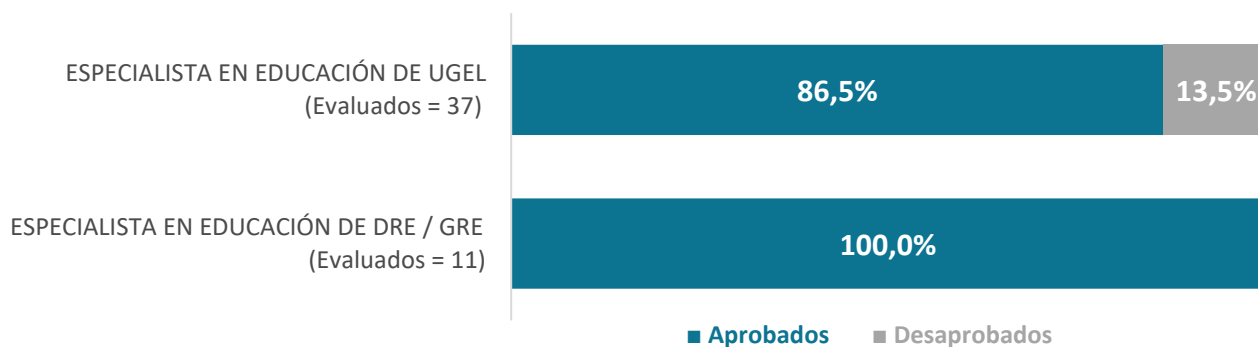


## 11. RESULTADOS EN LA REGIÓN ICA

### 11.1. Resultados según condición de aprobación

Figura 11.1

Porcentaje de Especialistas aprobados y desaprobados según IGED, Ica



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

Tabla 11.1

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE aprobados y desaprobados por IGED, Ica

| IGED         | Especialistas aprobados | Especialistas desaprobados | Total     |
|--------------|-------------------------|----------------------------|-----------|
| DRE ICA      | 11                      | 0                          | 11        |
| UGEL CHINCHA | 9                       | 1                          | 10        |
| UGEL ICA     | 6                       | 3                          | 9         |
| UGEL NAZCA   | 4                       | 1                          | 5         |
| UGEL PALPA   | 4                       | 0                          | 4         |
| UGEL PISCO   | 9                       | 0                          | 9         |
| <b>Total</b> | <b>43</b>               | <b>5</b>                   | <b>48</b> |

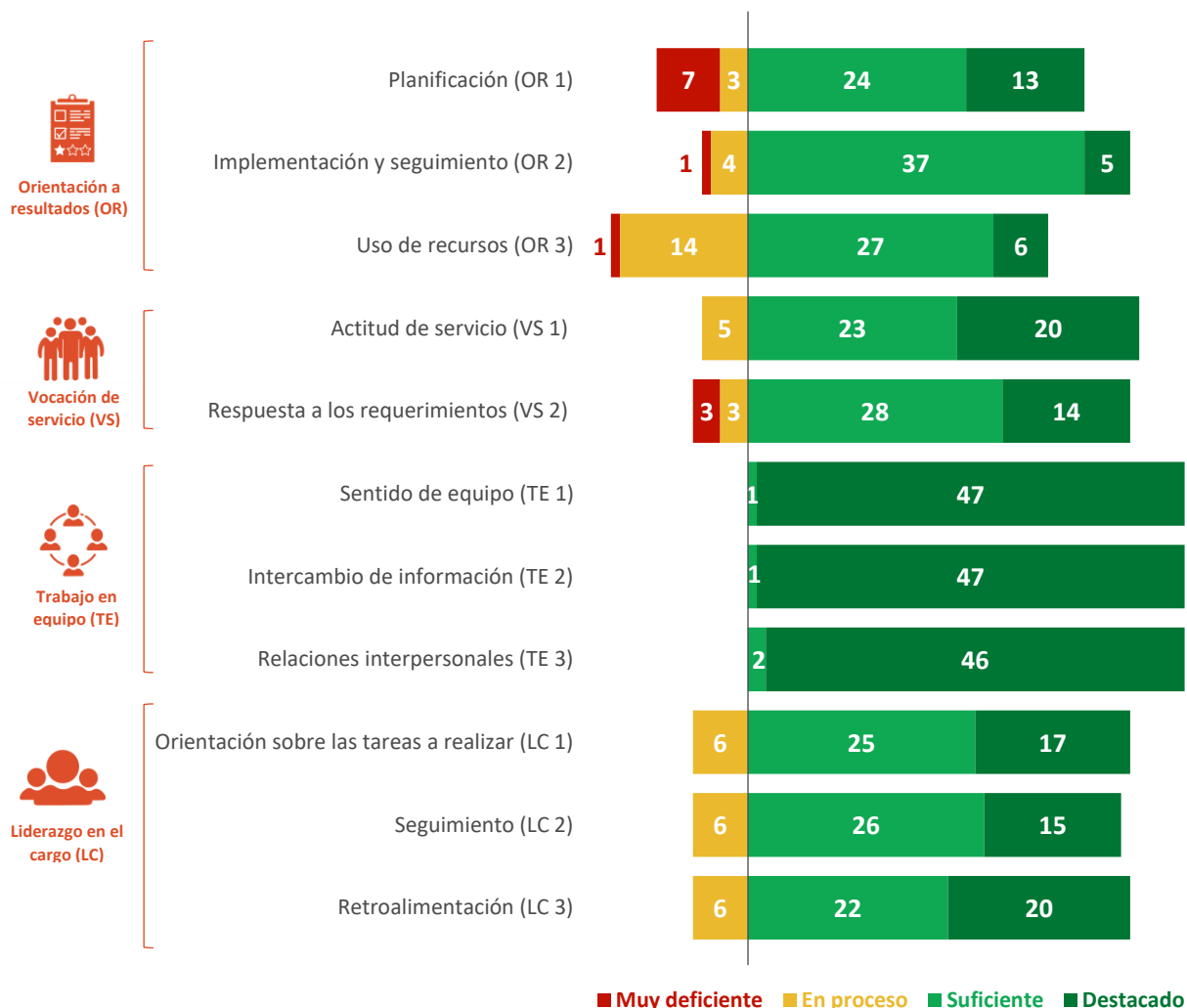
Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 1.1. Resultados en los once criterios evaluados

La Figura 11.2 presenta la cantidad de Especialistas de la región Ica que se ubicaron en los diferentes niveles de logro para cada uno de los criterios evaluados<sup>22</sup>.

Figura 11.2

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE evaluados en los once criterios por nivel alcanzado, Ica



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 1.2. Resultados y descripción de criterios por nivel alcanzado

A continuación, se presentan las descripciones de los niveles de logro alcanzados por los Especialistas de la región Ica en cada uno de los criterios evaluados.

<sup>22</sup> En esta región hubo un evaluado que no tuvo calificación en los criterios *Planificación* (OR 1), *Implementación y seguimiento* (OR 2) y *Seguimiento* (LC 2)

## A. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *ORIENTACIÓN A RESULTADOS* (OR)<sup>23</sup>

**Planificación (OR 1):** El Especialista planifica las actividades a ejecutar. Además, estas son posibles de realizar y contribuyen al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.

Tabla 11.2

Descripciones de los niveles de logro del criterio Planificación (OR 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|---|--|
| <b>7</b><br><b>evaluados</b>  | <b>3</b><br><b>evaluados</b>   | <b>24</b><br><b>evaluados</b>   | <b>13</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No planifican las actividades a ejecutar.<br>O<br>-Planifican las actividades a ejecutar. Sin embargo, no las organizan en plazos, o no consideran las estrategias o recursos a utilizar. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Sin embargo, la planificación propuesta no es viable o no contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable, está adecuada al contexto local y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. |

**Implementación y seguimiento (OR 2):** El Especialista ejecuta las actividades<sup>1/</sup> a su cargo dentro de los plazos acordados y verifica si permiten alcanzar los objetivos propuestos.

Tabla 11.3

Descripciones de los niveles de logro del criterio Implementación y seguimiento (OR 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|---|--|
| <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>4</b><br><b>evaluados</b>  | <b>37</b><br><b>evaluados</b>   | <b>5</b><br><b>evaluados</b>   |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas.<br>O<br>-Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados. Sin embargo, no verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. Además, proponen acciones concretas de mejora en las actividades realizadas (que sean viables y que contribuyan a los objetivos propuestos). |

1/ Estas actividades podrían haber sido planificadas por el mismo Especialista o por algún(os) otro(s) miembro(s) del equipo.

<sup>23</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte de los criterios de *Planificación* (OR 1) e *Implementación y seguimiento* (OR 2).

**Uso de recursos<sup>1/</sup> (OR 3)<sup>2/</sup>:** El Especialista usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades planificadas.

Tabla 11.4

Descripciones de los niveles de logro del criterio Uso de recursos (OR 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|--|--|
| <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>14</b><br><b>evaluados</b>  | <b>27</b><br><b>evaluados</b>  | <b>6</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Hacen un mal uso de los recursos que les han sido asignados, desperdiçándolos o usándolos en actividades que no están vinculadas con sus funciones.</p> <p>O</p> <p>-Cuando se les asignan recursos económicos, no siempre rinden cuentas.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, proponen alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, dan muestras de haber optimizado el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> |

1/ Se entiende por recursos a los medios o materiales que se les asignan a los Especialistas para llevar a cabo sus funciones. Estos pueden ser materiales fungibles tales como hojas, cuadernos, lapiceros, etc. También pueden ser recursos no fungibles, tales como la computadora con la que trabaja, el proyector, o los micrófonos que usa para alguna acción formativa.

2/ Si el Especialista no se presentó a la entrevista, este criterio fue calificado únicamente con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.

## B. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA VOCACIÓN DE SERVICIO (VS)

**Actitud de servicio (VS 1):** El Especialista muestra disposición para atender a los actores educativos con los que se relaciona, los escucha con atención, es amable con ellos y, ante sus necesidades o requerimientos, demuestra comprensión e interés.

Tabla 11.5

Descripciones de los niveles de logro del criterio Actitud de servicio (VS 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>5</b><br><b>evaluados</b>  | <b>23</b><br><b>evaluados</b>  | <b>20</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan.</p> <p>O</p> <p>-Por lo general, no se muestran amables en su interacción con los actores educativos con los que se relacionan.</p> | <p>Por lo general, escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan y son amables en su interacción con ellos. Sin embargo, no dan muestras de comprensión a sus necesidades o requerimientos.</p> <p><b>IMPORTANTE:</b><br/><i>Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio Respuesta a los requerimientos, como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio Actitud de servicio.</i></p> | <p>Por lo general, muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> | <p>Siempre muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> |

**Respuesta a los requerimientos (VS 2):** El Especialista responde oportunamente y de forma clara, precisa y con argumentos a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, siempre que se encuentren dentro del marco de su competencia<sup>1/</sup>.

Tabla 11.6

Descripciones de los niveles de logro del criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|--|--|---|
| <b>3</b><br><b>evaluados</b>  | <b>3</b><br><b>evaluados</b>   | <b>28</b><br><b>evaluados</b>  | <b>14</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no responden a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia.</p> <p>O</p> <p>-Las respuestas que brindan nunca son claras, precisas ni con argumentos, o nunca se dan dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Por lo general, dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Sin embargo, las respuestas que brindan no suelen ser claras, precisas y con argumentos, o no suelen darse dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan suelen ser claras, precisas, con argumentos y dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan siempre son claras, precisas, con argumentos y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. Asimismo, ante requerimientos fuera del marco de su competencia, brindan orientación o los derivan al área responsable<sup>2/</sup>.</p> |

1/ En los casos en los que se presenten requerimientos sin atender, se cuenta con evidencia que justifique la omisión.

2/ En caso de que no se hayan presentado requerimientos que no sean de su competencia directa, el Especialista puede alcanzar el nivel IV, siempre que cumpla con los demás atributos exigidos para este nivel.

## C. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *TRABAJO EN EQUIPO* (TE)

**Sentido de equipo (TE 1):** El Especialista trabaja de manera coordinada con sus compañeros en la organización y realización de las tareas que les corresponden como equipo, contribuyendo al logro de los objetivos en común.

Tabla 11.7

Descripciones de los niveles de logro del criterio Sentido de equipo (TE 1)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>1</b><br><b>evaluado</b>  | <b>47</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-No cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo.</p> <p>O</p> <p>-No participan en la organización del trabajo en equipo.</p> | <p>Cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo, aunque no suelen participar en la organización del trabajo.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas. Además, de manera voluntaria o cuando se los solicitan, brindan apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> |

**Intercambio de información (TE 2):** El Especialista comparte con los integrantes del equipo información, opiniones e ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, se muestra receptivo antes las propuestas de sus compañeros.

Tabla 11.8

Descripciones de los niveles de logro del criterio Intercambio de información (TE 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b>  | <b>0</b>  | <b>1</b>   | <b>47</b>   |
| <b>evaluados</b>  | <b>evaluados</b>  | <b>evaluado</b>  | <b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, comparten información, opiniones o ideas que no contribuyen al logro de los objetivos en común.</p> <p>O</p> <p>-No escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, no escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas.</p> | <p>Siempre o casi siempre, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas. Asimismo, en dichos intercambios, fomentan la integración de las ideas.</p> |

**Relaciones interpersonales (TE 3):** El Especialista fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo.

Tabla 11.9

Descripciones de los niveles de logro del criterio Relaciones interpersonales (TE 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|---|--|--|
| <b>0</b>   | <b>0</b>  | <b>2</b>   | <b>46</b>  |
| <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>  | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no son amables con los integrantes del equipo.</p> <p>O</p> <p>-Promueven un ambiente en el que los integrantes del equipo no se sienten cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo. Sin embargo, promueven un ambiente en el que estos no suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo y reconocidos por sus aportes. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, contribuyen en su resolución.</p> |

## D. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *LIDERAZGO EN EL CARGO* (LC)<sup>24</sup>

**Orientación sobre las tareas a realizar** (LC 1): El Especialista orienta a los actores educativos a los que atiende en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar.

Tabla 11.10

Descripciones de los niveles de logro del criterio Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>6</b><br>evaluados   | <b>25</b><br>evaluados  | <b>17</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No brindan orientaciones a los actores educativos a los que atienden sobre las tareas que deben realizar. | Brindan orientaciones, aunque muy generales sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no comunican el propósito e importancia de estas. | Brindan orientaciones específicas sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden y comunican el propósito e importancia de las mismas. | Emplean estrategias que permiten que los actores educativos a los que atienden identifiquen el propósito e importancia de las tareas a realizar y establezcan la ruta de cómo llevarlas a cabo. |

**Seguimiento** (LC 2): El Especialista da seguimiento al trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende, a fin de identificar los progresos y dificultades que presentan durante su ejecución.

Tabla 11.11

Descripciones de los niveles de logro del criterio Seguimiento (LC 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>6</b><br>evaluados   | <b>26</b><br>evaluados   | <b>15</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. | Dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no identifican los progresos y las dificultades que se presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan, y plantean qué acciones podrían contribuir a obtener mejores resultados. |

<sup>24</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte del criterio de *Seguimiento* (LC 2).

**Retroalimentación (LC 3):** El Especialista brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, con el fin de ayudarlos<sup>1/</sup> a alcanzar mejores resultados en el cumplimiento de sus tareas.

Tabla 11.12

Descripciones de los niveles de logro del criterio Retroalimentación (LC 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>6</b><br><b>evaluados</b>  | <b>22</b><br><b>evaluados</b>   | <b>20</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-A partir del seguimiento realizado, no brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden o únicamente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> <p>O</p> <p>-Se encuentran en el nivel I en el criterio <i>Seguimiento</i>.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en indicarles si la forma en la que han desarrollado las tareas o acciones a su cargo es correcta o no.</p> <p>O</p> <p>A partir del seguimiento realizado a los actores educativos a los que atienden, les brindan algún tipo de retroalimentación, pero generalmente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a desarrollar las tareas o acciones a su cargo, dándoles información específica sobre cómo han realizado su trabajo u orientaciones para alcanzar mejores resultados.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a identificar de qué manera pueden alcanzar mejores resultados en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo. Asimismo, promueven el establecimiento de compromisos de mejora.</p> |

1/La ayuda puede ser de carácter pedagógico, disciplinar, de gestión, de la especialidad, etc.

Para regresar al índice con el listado de regiones hacer clic aquí

Índice de  
regiones



## 12. REGIÓN JUNÍN

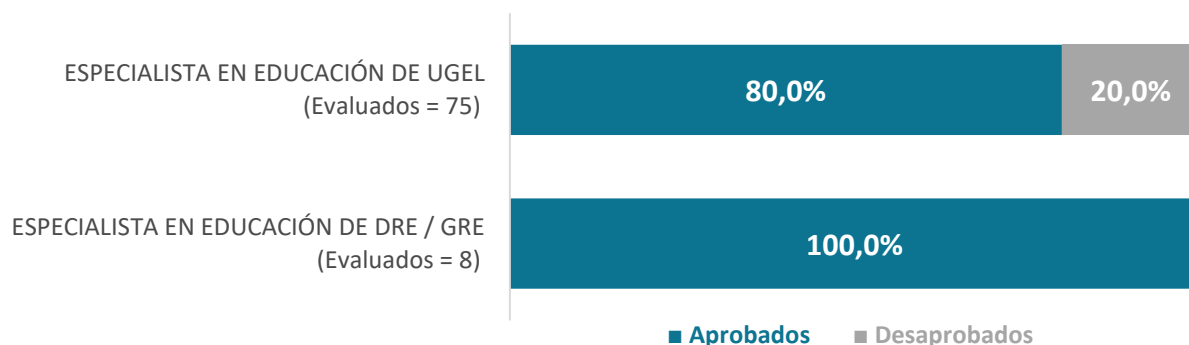


## 12. RESULTADOS EN LA REGIÓN JUNÍN

### 12.1. Resultados según condición de aprobación

Figura 12.1

Porcentaje de Especialistas aprobados y desaprobados según IGED, Junín



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

Tabla 12.1

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE aprobados y desaprobados por IGED, Junín

| IGED                   | Especialistas aprobados | Especialistas desaprobados | Total     |
|------------------------|-------------------------|----------------------------|-----------|
| DRE JUNÍN              | 8                       | 0                          | 8         |
| UGEL CHANCHAMAYO       | 5                       | 0                          | 5         |
| UGEL CHUPACA           | 6                       | 0                          | 6         |
| UGEL CONCEPCIÓN        | 4                       | 2                          | 6         |
| UGEL HUANCAYO          | 11                      | 0                          | 11        |
| UGEL JAUJA             | 7                       | 2                          | 9         |
| UGEL JUNÍN             | 7                       | 0                          | 7         |
| UGEL PANGOYA           | 3                       | 3                          | 6         |
| UGEL PICHANAKI         | 2                       | 4                          | 6         |
| UGEL RÍO ENE - MANTARO | 1                       | 0                          | 1         |
| UGEL RÍO TAMBO         | 2                       | 1                          | 3         |
| UGEL SATIPO            | 2                       | 1                          | 3         |
| UGEL TARMA             | 6                       | 0                          | 6         |
| UGEL YAULI             | 4                       | 2                          | 6         |
| <b>Total</b>           | <b>68</b>               | <b>15</b>                  | <b>83</b> |

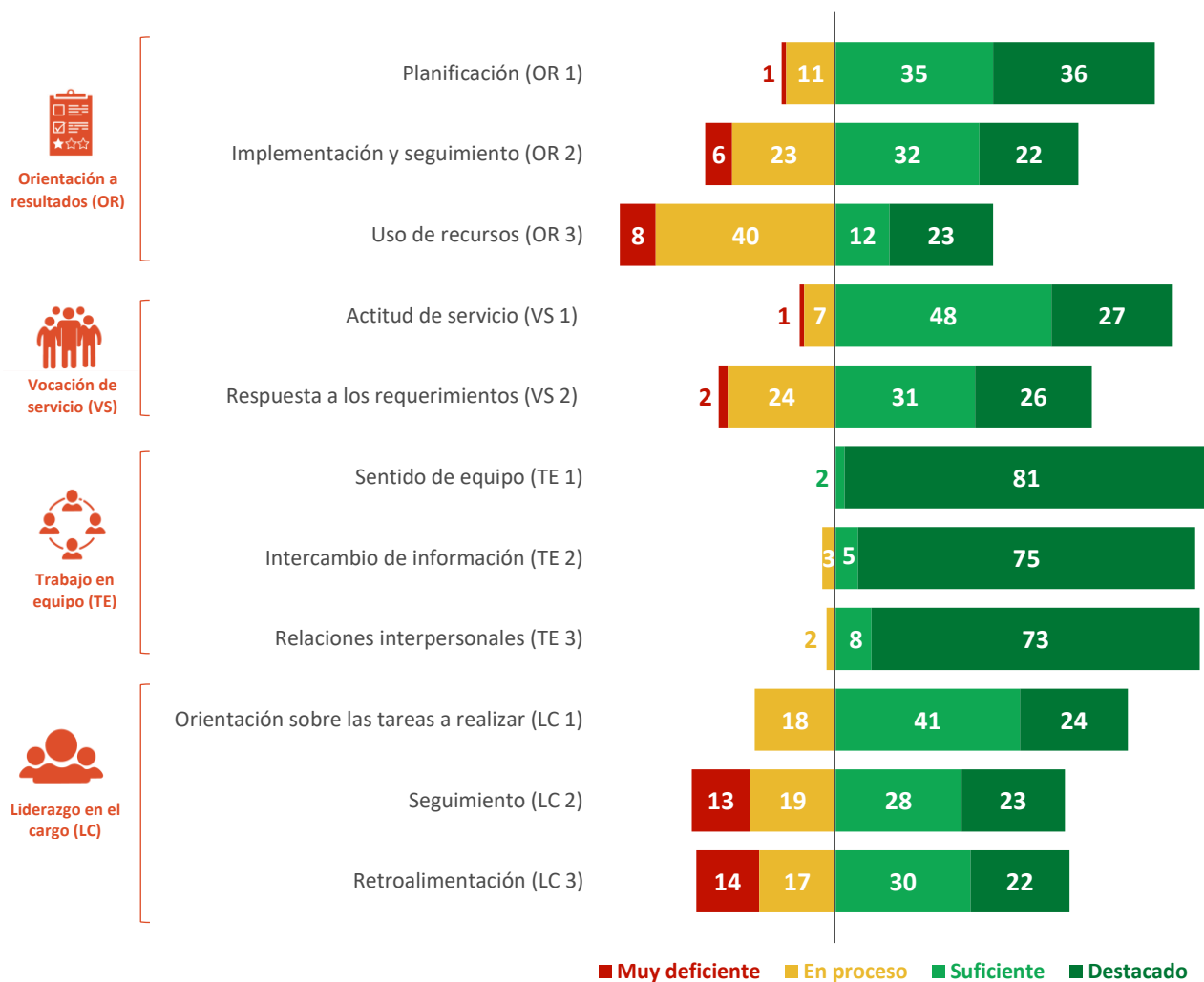
Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 12.2. Resultados en los once criterios evaluados

La Figura 12.2 presenta la cantidad de Especialistas de la región Junín que se ubicaron en los diferentes niveles de logro para cada uno de los criterios evaluados.

Figura 1.2

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE evaluados en los once criterios por nivel alcanzado, Junín



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 12.3. Resultados y descripción de criterios por nivel alcanzado

A continuación, se presentan las descripciones de los niveles de logro alcanzados por los Especialistas de la región Junín en cada uno de los criterios evaluados.

## A. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *ORIENTACIÓN A RESULTADOS* (OR)<sup>25</sup>

**Planificación (OR 1):** El Especialista planifica las actividades a ejecutar. Además, estas son posibles de realizar y contribuyen al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.

Tabla 12.2

Descripciones de los niveles de logro del criterio Planificación (OR 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|---|--|
| <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>11</b><br><b>evaluados</b>  | <b>35</b><br><b>evaluados</b>   | <b>36</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No planifican las actividades a ejecutar.<br>O<br>-Planifican las actividades a ejecutar. Sin embargo, no las organizan en plazos, o no consideran las estrategias o recursos a utilizar. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Sin embargo, la planificación propuesta no es viable o no contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable, está adecuada al contexto local y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. |

**Implementación y seguimiento (OR 2):** El Especialista ejecuta las actividades<sup>1/</sup> a su cargo dentro de los plazos acordados y verifica si permiten alcanzar los objetivos propuestos.

Tabla 12.3

Descripciones de los niveles de logro del criterio Implementación y seguimiento (OR 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|---|--|
| <b>6</b><br><b>evaluados</b>  | <b>23</b><br><b>evaluados</b>   | <b>32</b><br><b>evaluados</b>   | <b>22</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas.<br>O<br>-Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados. Sin embargo, no verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. Además, proponen acciones concretas de mejora en las actividades realizadas (que sean viables y que contribuyan a los objetivos propuestos). |

1/ Estas actividades podrían haber sido planificadas por el mismo Especialista o por algún(os) otro(s) miembro(s) del equipo.

<sup>25</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte de los criterios de *Planificación* (OR 1) e *Implementación y seguimiento* (OR 2).

**Uso de recursos<sup>1/</sup> (OR 3)<sup>2/</sup>:** El Especialista usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades planificadas.

Tabla 12.4

Descripciones de los niveles de logro del criterio Uso de recursos (OR 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>8</b><br><b>evaluados</b>   | <b>40</b><br><b>evaluados</b>  | <b>12</b><br><b>evaluados</b>  | <b>23</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Hacen un mal uso de los recursos que les han sido asignados, desperdiciándolos o usándolos en actividades que no están vinculadas con sus funciones.</p> <p>O</p> <p>-Cuando se les asignan recursos económicos, no siempre rinden cuentas.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, proponen alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, dan muestras de haber optimizado el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> |

1/ Se entiende por recursos a los medios o materiales que se les asignan a los Especialistas para llevar a cabo sus funciones. Estos pueden ser materiales fungibles tales como hojas, cuadernos, lapiceros, etc. También pueden ser recursos no fungibles, tales como la computadora con la que trabaja, el proyector, o los micrófonos que usa para alguna acción formativa.

2/ Si el Especialista no se presentó a la entrevista, este criterio fue calificado únicamente con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.

## B. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA VOCACIÓN DE SERVICIO (VS)

**Actitud de servicio (VS 1):** El Especialista muestra disposición para atender a los actores educativos con los que se relaciona, los escucha con atención, es amable con ellos y, ante sus necesidades o requerimientos, demuestra comprensión e interés.

Tabla 12.5

Descripciones de los niveles de logro del criterio Actitud de servicio (VS 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|--|--|
| <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>7</b><br><b>evaluados</b>  | <b>48</b><br><b>evaluados</b>  | <b>27</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan.</p> <p>O</p> <p>-Por lo general, no se muestran amables en su interacción con los actores educativos con los que se relacionan.</p> | <p>Por lo general, escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan y son amables en su interacción con ellos. Sin embargo, no dan muestras de comprensión a sus necesidades o requerimientos.</p> <p><b>IMPORTANTE:</b><br/><i>Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio Respuesta a los requerimientos, como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio Actitud de servicio.</i></p> | <p>Por lo general, muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> | <p>Siempre muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> |

**Respuesta a los requerimientos (VS 2):** El Especialista responde oportunamente y de forma clara, precisa y con argumentos a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, siempre que se encuentren dentro del marco de su competencia<sup>1/</sup>.

Tabla 12.6

Descripciones de los niveles de logro del criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|--|--|---|
| <b>2</b><br><b>evaluados</b>  | <b>24</b><br><b>evaluados</b>  | <b>31</b><br><b>evaluados</b>  | <b>26</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no responden a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia.</p> <p>O</p> <p>-Las respuestas que brindan nunca son claras, precisas ni con argumentos, o nunca se dan dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Por lo general, dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Sin embargo, las respuestas que brindan no suelen ser claras, precisas y con argumentos, o no suelen darse dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan suelen ser claras, precisas, con argumentos y dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan siempre son claras, precisas, con argumentos y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. Asimismo, ante requerimientos fuera del marco de su competencia, brindan orientación o los derivan al área responsable<sup>2/</sup>.</p> |

1/ En los casos en los que se presenten requerimientos sin atender, se cuenta con evidencia que justifique la omisión.

2/ En caso de que no se hayan presentado requerimientos que no sean de su competencia directa, el Especialista puede alcanzar el nivel IV, siempre que cumpla con los demás atributos exigidos para este nivel.

### C. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO (TE)

**Sentido de equipo (TE 1):** El Especialista trabaja de manera coordinada con sus compañeros en la organización y realización de las tareas que les corresponden como equipo, contribuyendo al logro de los objetivos en común.

Tabla 12.7

Descripciones de los niveles de logro del criterio Sentido de equipo (TE 1)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>2</b><br><b>evaluados</b>   | <b>81</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-No cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo.</p> <p>O</p> <p>-No participan en la organización del trabajo en equipo.</p> | <p>Cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo, aunque no suelen participar en la organización del trabajo.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas. Además, de manera voluntaria o cuando se los solicitan, brindan apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> |

**Intercambio de información (TE 2):** El Especialista comparte con los integrantes del equipo información, opiniones e ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, se muestra receptivo antes las propuestas de sus compañeros.

Tabla 12.8

Descripciones de los niveles de logro del criterio Intercambio de información (TE 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>3</b><br><b>evaluados</b>  | <b>5</b><br><b>evaluados</b>   | <b>75</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, comparten información, opiniones o ideas que no contribuyen al logro de los objetivos en común.</p> <p>O</p> <p>-No escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, no escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas.</p> | <p>Siempre o casi siempre, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas. Asimismo, en dichos intercambios, fomentan la integración de las ideas.</p> |

**Relaciones interpersonales (TE 3):** El Especialista fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo.

Tabla 12.9

Descripciones de los niveles de logro del criterio Relaciones interpersonales (TE 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>2</b><br><b>evaluados</b>  | <b>8</b><br><b>evaluados</b>   | <b>73</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no son amables con los integrantes del equipo.</p> <p>O</p> <p>-Promueven un ambiente en el que los integrantes del equipo no se sienten cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo. Sin embargo, promueven un ambiente en el que estos no suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo y reconocidos por sus aportes. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, contribuyen en su resolución.</p> |

## D. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *LIDERAZGO EN EL CARGO* (LC)<sup>26</sup>

**Orientación sobre las tareas a realizar** (LC 1): El Especialista orienta a los actores educativos a los que atiende en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar.

Tabla 12.10

Descripciones de los niveles de logro del criterio Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>18</b><br>evaluados  | <b>41</b><br>evaluados  | <b>24</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No brindan orientaciones a los actores educativos a los que atienden sobre las tareas que deben realizar. | Brindan orientaciones, aunque muy generales sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no comunican el propósito e importancia de estas. | Brindan orientaciones específicas sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden y comunican el propósito e importancia de las mismas. | Emplean estrategias que permiten que los actores educativos a los que atienden identifiquen el propósito e importancia de las tareas a realizar y establezcan la ruta de cómo llevarlas a cabo. |

**Seguimiento** (LC 2): El Especialista da seguimiento al trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende, a fin de identificar los progresos y dificultades que presentan durante su ejecución.

Tabla 12.11

Descripciones de los niveles de logro del criterio Seguimiento (LC 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>13</b><br>evaluados  | <b>19</b><br>evaluados  | <b>28</b><br>evaluados   | <b>23</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. | Dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no identifican los progresos y las dificultades que se presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan, y plantean qué acciones podrían contribuir a obtener mejores resultados. |

<sup>26</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte del criterio de *Seguimiento* (LC 2).



**Retroalimentación (LC 3):** El Especialista brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, con el fin de ayudarlos<sup>1/</sup> a alcanzar mejores resultados en el cumplimiento de sus tareas.

Tabla 12.12

Descripciones de los niveles de logro del criterio Retroalimentación (LC 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>14</b><br><b>evaluados</b>   | <b>17</b><br><b>evaluados</b>   | <b>30</b><br><b>evaluados</b>   | <b>22</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-A partir del seguimiento realizado, no brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden o únicamente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> <p>O</p> <p>-Se encuentran en el nivel I en el criterio <i>Seguimiento</i>.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en indicarles si la forma en la que han desarrollado las tareas o acciones a su cargo es correcta o no.</p> <p>O</p> <p>A partir del seguimiento realizado a los actores educativos a los que atienden, les brindan algún tipo de retroalimentación, pero generalmente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a desarrollar las tareas o acciones a su cargo, dándoles información específica sobre cómo han realizado su trabajo u orientaciones para alcanzar mejores resultados.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a identificar de qué manera pueden alcanzar mejores resultados en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo. Asimismo, promueven el establecimiento de compromisos de mejora.</p> |

1/La ayuda puede ser de carácter pedagógico, disciplinar, de gestión, de la especialidad, etc.

Para regresar al índice con el listado de regiones hacer clic aquí

Índice de regiones

# 13. REGIÓN LA LIBERTAD

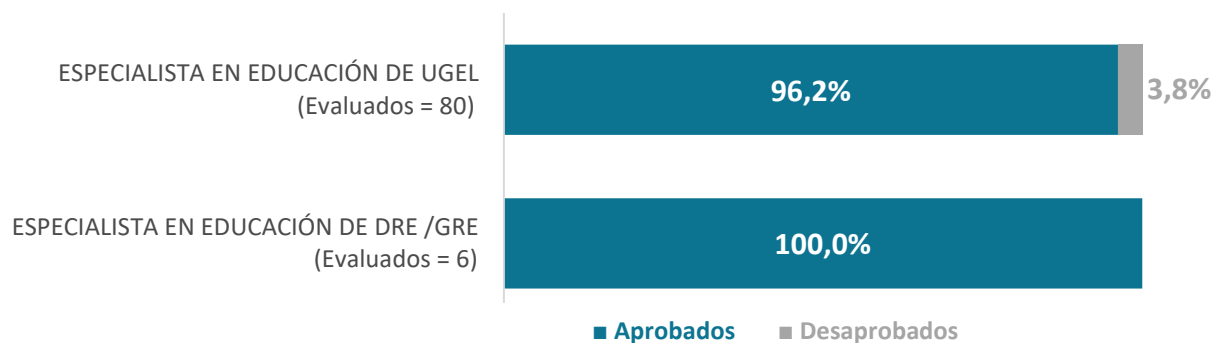


## 13. RESULTADOS EN LA REGIÓN LA LIBERTAD

### 13.1. Resultados según condición de aprobación

Figura 13.1

Porcentaje de Especialistas aprobados y desaprobados según IGED, La Libertad



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

Tabla 13.1

Cantidad de Especialistas de UGEL y GRE aprobados y desaprobados por IGED, La Libertad

| IGED                         | Especialistas aprobados | Especialistas desaprobados | Total     |
|------------------------------|-------------------------|----------------------------|-----------|
| GRE LA LIBERTAD              | 6                       | 0                          | 6         |
| UGEL 01 - EL PORVENIR        | 6                       | 2                          | 8         |
| UGEL 02 - LA ESPERANZA       | 7                       | 0                          | 7         |
| UGEL 03 - TRUJILLO NOR OESTE | 8                       | 0                          | 8         |
| UGEL 04 - TRUJILLO SUR ESTE  | 7                       | 0                          | 7         |
| UGEL ASCOPE                  | 7                       | 0                          | 7         |
| UGEL BOLÍVAR                 | 1                       | 1                          | 2         |
| UGEL CHEPÉN                  | 5                       | 0                          | 5         |
| UGEL GRAN CHIMÚ              | 5                       | 0                          | 5         |
| UGEL JULCÁN                  | 3                       | 0                          | 3         |
| UGEL OTUZCO                  | 6                       | 0                          | 6         |
| UGEL PACASMAYO               | 7                       | 0                          | 7         |
| UGEL PATAZ                   | 2                       | 0                          | 2         |
| UGEL SÁNCHEZ CARRIÓN         | 6                       | 0                          | 6         |
| UGEL SANTIAGO DE CHUCO       | 4                       | 0                          | 4         |
| UGEL VIRÚ                    | 3                       | 0                          | 3         |
| <b>Total</b>                 | <b>83</b>               | <b>3</b>                   | <b>86</b> |

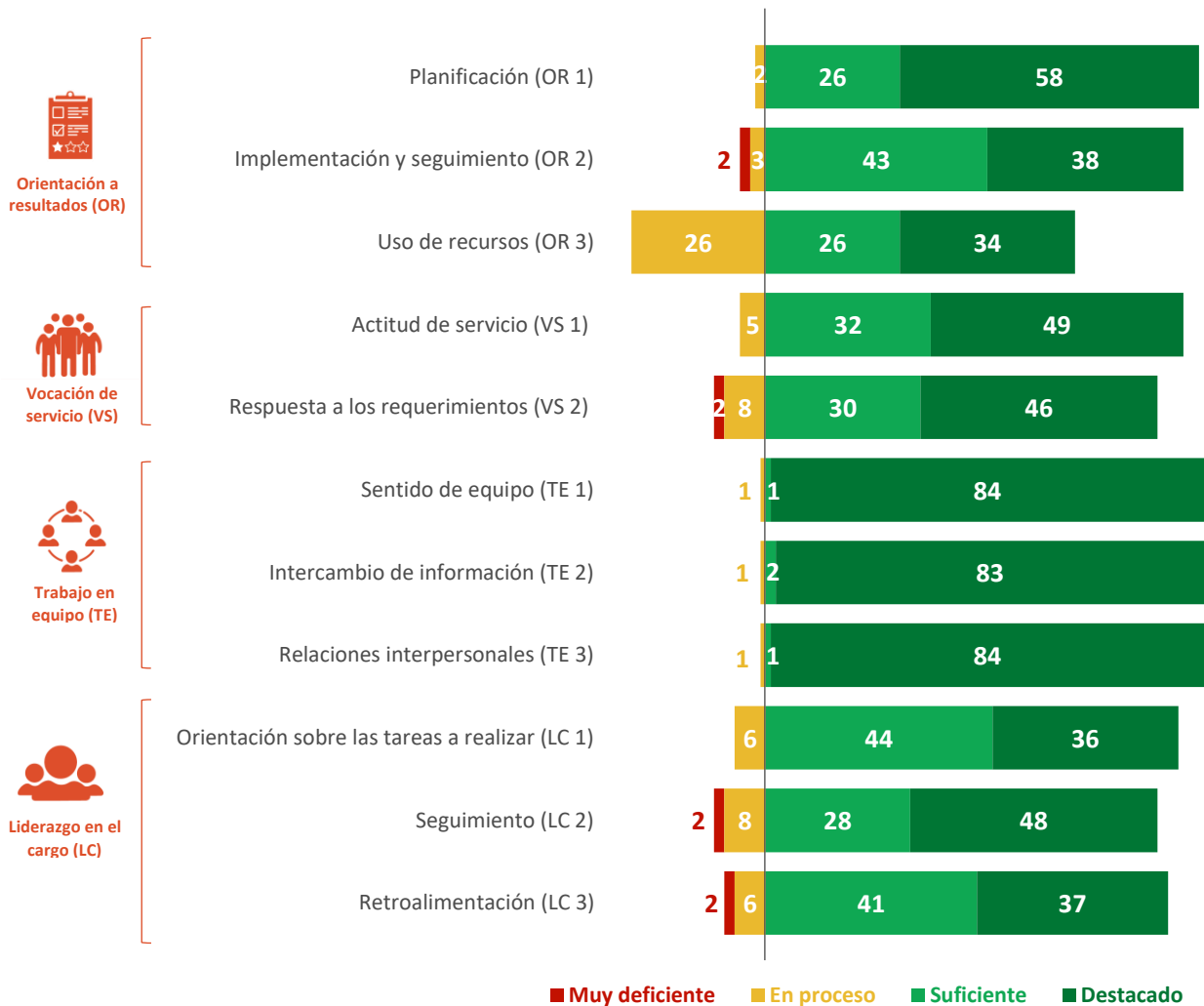
Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

### 13.2. Resultados en los once criterios evaluados

La Figura 13.2 presenta la cantidad de Especialistas de la región La Libertad que se ubicaron en los diferentes niveles de logro para cada uno de los criterios evaluados.

Figura 13.2

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE evaluados en los once criterios por nivel alcanzado, La Libertad



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

### 13.3. Resultados y descripción de criterios por nivel alcanzado

A continuación, se presentan las descripciones de los niveles de logro alcanzados por los Especialistas de la región La Libertad en cada uno de los criterios evaluados.

## A. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *ORIENTACIÓN A RESULTADOS* (OR)<sup>27</sup>

**Planificación (OR 1):** El Especialista planifica las actividades a ejecutar. Además, estas son posibles de realizar y contribuyen al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.

Tabla 13.2

Descripciones de los niveles de logro del criterio Planificación (OR 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>2</b><br><b>evaluados</b>   | <b>26</b><br><b>evaluados</b>   | <b>58</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No planifican las actividades a ejecutar.<br>O<br>-Planifican las actividades a ejecutar. Sin embargo, no las organizan en plazos, o no consideran las estrategias o recursos a utilizar. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Sin embargo, la planificación propuesta no es viable o no contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable, está adecuada al contexto local y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. |

**Implementación y seguimiento (OR 2):** El Especialista ejecuta las actividades<sup>1/</sup> a su cargo dentro de los plazos acordados y verifica si permiten alcanzar los objetivos propuestos.

Tabla 13.3

Descripciones de los niveles de logro del criterio Implementación y seguimiento (OR 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|---|--|
| <b>2</b><br><b>evaluados</b>  | <b>3</b><br><b>evaluados</b>  | <b>43</b><br><b>evaluados</b>   | <b>38</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas.<br>O<br>-Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados. Sin embargo, no verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. Además, proponen acciones concretas de mejora en las actividades realizadas (que sean viables y que contribuyan a los objetivos propuestos). |

1/ Estas actividades podrían haber sido planificadas por el mismo Especialista o por algún(os) otro(s) miembro(s) del equipo.

<sup>27</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte de los criterios de *Planificación* (OR 1) e *Implementación y seguimiento* (OR 2).

**Uso de recursos<sup>1/</sup> (OR 3)<sup>2/</sup>:** El Especialista usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades planificadas.

Tabla 13.4

Descripciones de los niveles de logro del criterio Uso de recursos (OR 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>26</b><br><b>evaluados</b>  | <b>26</b><br><b>evaluados</b>  | <b>34</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Hacen un mal uso de los recursos que les han sido asignados, desperdiçándolos o usándolos en actividades que no están vinculadas con sus funciones.</p> <p>O</p> <p>-Cuando se les asignan recursos económicos, no siempre rinden cuentas.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, proponen alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, dan muestras de haber optimizado el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> |

1/ Se entiende por recursos a los medios o materiales que se les asignan a los Especialistas para llevar a cabo sus funciones. Estos pueden ser materiales fungibles tales como hojas, cuadernos, lapiceros, etc. También pueden ser recursos no fungibles, tales como la computadora con la que trabaja, el proyector, o los micrófonos que usa para alguna acción formativa.

2/ Si el Especialista no se presentó a la entrevista, este criterio fue calificado únicamente con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.

## B. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA VOCACIÓN DE SERVICIO (VS)

**Actitud de servicio (VS 1):** El Especialista muestra disposición para atender a los actores educativos con los que se relaciona, los escucha con atención, es amable con ellos y, ante sus necesidades o requerimientos, demuestra comprensión e interés.

Tabla 13.5

Descripciones de los niveles de logro del criterio Actitud de servicio (VS 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>5</b><br><b>evaluados</b>  | <b>32</b><br><b>evaluados</b>  | <b>49</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan.</p> <p>O</p> <p>-Por lo general, no se muestran amables en su interacción con los actores educativos con los que se relacionan.</p> | <p>Por lo general, escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan y son amables en su interacción con ellos. Sin embargo, no dan muestras de comprensión a sus necesidades o requerimientos.</p> <p><b>IMPORTANTE:</b><br/><i>Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio Respuesta a los requerimientos, como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio Actitud de servicio.</i></p> | <p>Por lo general, muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> | <p>Siempre muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> |

**Respuesta a los requerimientos (VS 2):** El Especialista responde oportunamente y de forma clara, precisa y con argumentos a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, siempre que se encuentren dentro del marco de su competencia<sup>1/</sup>.

Tabla 13.6

Descripciones de los niveles de logro del criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|--|--|---|
| <b>2</b><br><b>evaluados</b>  | <b>8</b><br><b>evaluados</b>   | <b>30</b><br><b>evaluados</b>  | <b>46</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no responden a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia.</p> <p>O</p> <p>-Las respuestas que brindan nunca son claras, precisas ni con argumentos, o nunca se dan dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Por lo general, dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Sin embargo, las respuestas que brindan no suelen ser claras, precisas y con argumentos, o no suelen darse dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan suelen ser claras, precisas, con argumentos y dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan siempre son claras, precisas, con argumentos y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. Asimismo, ante requerimientos fuera del marco de su competencia, brindan orientación o los derivan al área responsable<sup>2/</sup>.</p> |

1/ En los casos en los que se presenten requerimientos sin atender, se cuenta con evidencia que justifique la omisión.

2/ En caso de que no se hayan presentado requerimientos que no sean de su competencia directa, el Especialista puede alcanzar el nivel IV, siempre que cumpla con los demás atributos exigidos para este nivel.

## C. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO (TE)

**Sentido de equipo (TE 1):** El Especialista trabaja de manera coordinada con sus compañeros en la organización y realización de las tareas que les corresponden como equipo, contribuyendo al logro de los objetivos en común.

Tabla 13.7

Descripciones de los niveles de logro del criterio Sentido de equipo (TE 1)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>1</b><br><b>evaluado</b>  | <b>1</b><br><b>evaluado</b>  | <b>84</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-No cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo.</p> <p>O</p> <p>-No participan en la organización del trabajo en equipo.</p> | <p>Cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo, aunque no suelen participar en la organización del trabajo.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas. Además, de manera voluntaria o cuando se los solicitan, brindan apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> |

**Intercambio de información (TE 2):** El Especialista comparte con los integrantes del equipo información, opiniones e ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, se muestra receptivo antes las propuestas de sus compañeros.

Tabla 13.8

Descripciones de los niveles de logro del criterio Intercambio de información (TE 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>2</b><br><b>evaluados</b>   | <b>83</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, comparten información, opiniones o ideas que no contribuyen al logro de los objetivos en común.</p> <p>O</p> <p>-No escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, no escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas.</p> | <p>Siempre o casi siempre, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas. Asimismo, en dichos intercambios, fomentan la integración de las ideas.</p> |

**Relaciones interpersonales (TE 3):** El Especialista fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo.

Tabla 13.9

Descripciones de los niveles de logro del criterio Relaciones interpersonales (TE 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>1</b><br><b>evaluado</b>  | <b>84</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no son amables con los integrantes del equipo.</p> <p>O</p> <p>-Promueven un ambiente en el que los integrantes del equipo no se sienten cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo. Sin embargo, promueven un ambiente en el que estos no suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo y reconocidos por sus aportes. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, contribuyen en su resolución.</p> |



## D. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *LIDERAZGO EN EL CARGO* (LC)<sup>28</sup>

**Orientación sobre las tareas a realizar** (LC 1): El Especialista orienta a los actores educativos a los que atiende en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar.

Tabla 13.10

Descripciones de los niveles de logro del criterio Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>6</b><br>evaluados   | <b>44</b><br>evaluados  | <b>36</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No brindan orientaciones a los actores educativos a los que atienden sobre las tareas que deben realizar. | Brindan orientaciones, aunque muy generales sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no comunican el propósito e importancia de estas. | Brindan orientaciones específicas sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden y comunican el propósito e importancia de las mismas. | Emplean estrategias que permiten que los actores educativos a los que atienden identifiquen el propósito e importancia de las tareas a realizar y establezcan la ruta de cómo llevarlas a cabo. |

**Seguimiento** (LC 2): El Especialista da seguimiento al trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende, a fin de identificar los progresos y dificultades que presentan durante su ejecución.

Tabla 13.11

Descripciones de los niveles de logro del criterio Seguimiento (LC 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>2</b><br>evaluados   | <b>8</b><br>evaluados   | <b>28</b><br>evaluados   | <b>48</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. | Dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no identifican los progresos y las dificultades que se presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan, y plantean qué acciones podrían contribuir a obtener mejores resultados. |

<sup>28</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte del criterio de *Seguimiento* (LC 2).

**Retroalimentación (LC 3):** El Especialista brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, con el fin de ayudarlos<sup>1/</sup> a alcanzar mejores resultados en el cumplimiento de sus tareas.

Tabla 13.12

Descripciones de los niveles de logro del criterio Retroalimentación (LC 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>2</b><br><b>evaluados</b>  | <b>6</b><br><b>evaluados</b>  | <b>41</b><br><b>evaluados</b>   | <b>37</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-A partir del seguimiento realizado, no brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden o únicamente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> <p>O</p> <p>-Se encuentran en el nivel I en el criterio <i>Seguimiento</i>.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en indicarles si la forma en la que han desarrollado las tareas o acciones a su cargo es correcta o no.</p> <p>O</p> <p>A partir del seguimiento realizado a los actores educativos a los que atienden, les brindan algún tipo de retroalimentación, pero generalmente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a desarrollar las tareas o acciones a su cargo, dándoles información específica sobre cómo han realizado su trabajo u orientaciones para alcanzar mejores resultados.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a identificar de qué manera pueden alcanzar mejores resultados en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo. Asimismo, promueven el establecimiento de compromisos de mejora.</p> |

1/La ayuda puede ser de carácter pedagógico, disciplinar, de gestión, de la especialidad, etc.

Para regresar al índice con el listado de regiones hacer clic aquí

Índice de  
regiones

# 14. REGIÓN LAMBAYEQUE

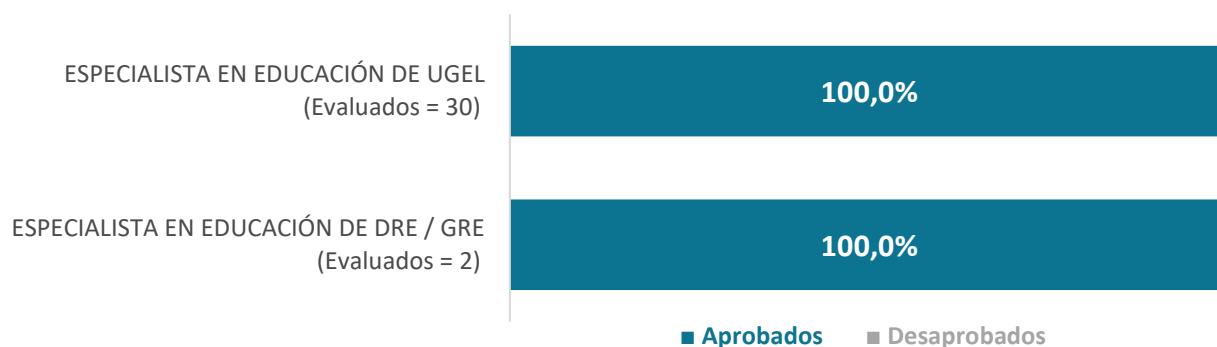


## 14. RESULTADOS EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE

### 14.1. Resultados según condición de aprobación

Figura 14.1

Porcentaje de Especialistas aprobados y desaprobados según IGED, Lambayeque



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

Tabla 14.1

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE aprobados y desaprobados por IGED, Lambayeque

| IGED            | Especialistas aprobados | Especialistas desaprobados | Total     |
|-----------------|-------------------------|----------------------------|-----------|
| DRE LAMBAYEQUE  | 2                       | 0                          | 2         |
| UGEL CHICLAYO   | 9                       | 0                          | 9         |
| UGEL FERREÑAFE  | 10                      | 0                          | 10        |
| UGEL LAMBAYEQUE | 11                      | 0                          | 11        |
| <b>Total</b>    | <b>32</b>               | <b>0</b>                   | <b>32</b> |

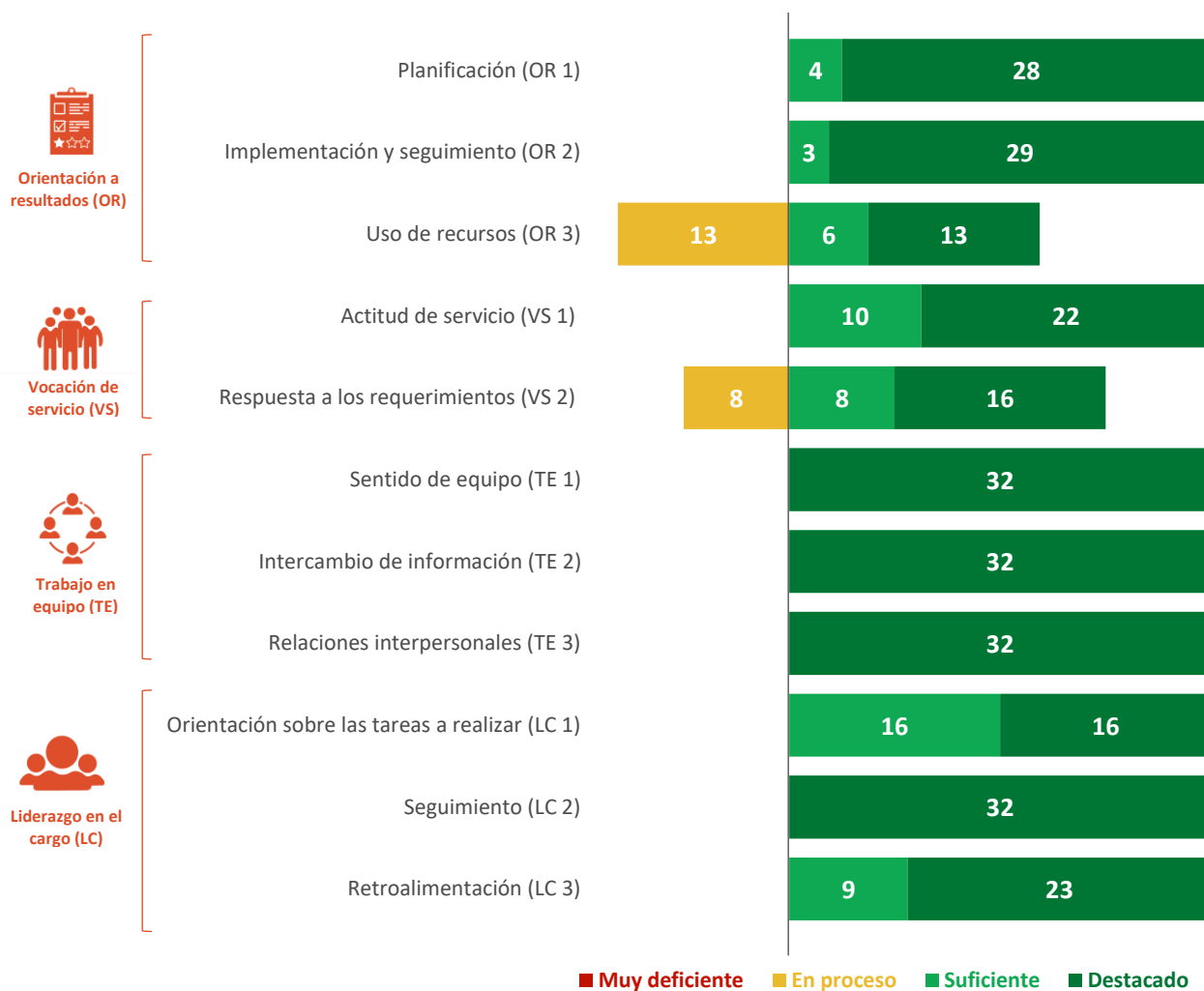
Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 14.2. Resultados en los once criterios evaluados

La Figura 14.2 presenta la cantidad de Especialistas de la región Lambayeque que se ubicaron en los diferentes niveles de logro para cada uno de los criterios evaluados.

Figura 14.2

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE evaluados en los once criterios por nivel alcanzado, Lambayeque



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 14.3. Resultados y descripción de criterios por nivel alcanzado

A continuación, se presentan las descripciones de los niveles de logro alcanzados por los Especialistas de la región Lambayeque en cada uno de los criterios evaluados.

## A. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *ORIENTACIÓN A RESULTADOS* (OR)<sup>29</sup>

**Planificación (OR 1):** El Especialista planifica las actividades a ejecutar. Además, estas son posibles de realizar y contribuyen al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.

Tabla 14.2

Descripciones de los niveles de logro del criterio Planificación (OR 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>4</b><br><b>evaluados</b>  | <b>28</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No planifican las actividades a ejecutar.<br>O<br>-Planifican las actividades a ejecutar. Sin embargo, no las organizan en plazos, o no consideran las estrategias o recursos a utilizar. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Sin embargo, la planificación propuesta no es viable o no contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable, está adecuada al contexto local y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. |

**Implementación y seguimiento (OR 2):** El Especialista ejecuta las actividades<sup>1/</sup> a su cargo dentro de los plazos acordados y verifica si permiten alcanzar los objetivos propuestos.

Tabla 14.3

Descripciones de los niveles de logro del criterio Implementación y seguimiento (OR 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>3</b><br><b>evaluados</b>  | <b>29</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas.<br>O<br>-Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados. Sin embargo, no verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. Además, proponen acciones concretas de mejora en las actividades realizadas (que sean viables y que contribuyan a los objetivos propuestos). |

1/ Estas actividades podrían haber sido planificadas por el mismo Especialista o por algún(os) otro(s) miembro(s) del equipo.

<sup>29</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte de los criterios de *Planificación* (OR 1) e *Implementación y seguimiento* (OR 2).

**Uso de recursos<sup>1/</sup> (OR 3)<sup>2/</sup>:** El Especialista usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades planificadas.

Tabla 14.4

Descripciones de los niveles de logro del criterio Uso de recursos (OR 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>13</b><br><b>evaluados</b>  | <b>6</b><br><b>evaluados</b>   | <b>13</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Hacen un mal uso de los recursos que les han sido asignados, desperdiçándolos o usándolos en actividades que no están vinculadas con sus funciones.</p> <p>O</p> <p>-Cuando se les asignan recursos económicos, no siempre rinden cuentas.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, proponen alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, dan muestras de haber optimizado el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> |

1/ Se entiende por recursos a los medios o materiales que se les asignan a los Especialistas para llevar a cabo sus funciones. Estos pueden ser materiales fungibles tales como hojas, cuadernos, lapiceros, etc. También pueden ser recursos no fungibles, tales como la computadora con la que trabaja, el proyector, o los micrófonos que usa para alguna acción formativa.

2/ Si el Especialista no se presentó a la entrevista, este criterio fue calificado únicamente con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.

## B. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA VOCACIÓN DE SERVICIO (VS)

**Actitud de servicio (VS 1):** El Especialista muestra disposición para atender a los actores educativos con los que se relaciona, los escucha con atención, es amable con ellos y, ante sus necesidades o requerimientos, demuestra comprensión e interés.

Tabla 14.5

Descripciones de los niveles de logro del criterio Actitud de servicio (VS 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>10</b><br><b>evaluados</b>  | <b>22</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan.</p> <p>O</p> <p>-Por lo general, no se muestran amables en su interacción con los actores educativos con los que se relacionan.</p> | <p>Por lo general, escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan y son amables en su interacción con ellos. Sin embargo, no dan muestras de comprensión a sus necesidades o requerimientos.</p> <p><b>IMPORTANTE:</b><br/><i>Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio Respuesta a los requerimientos, como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio Actitud de servicio.</i></p> | <p>Por lo general, muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> | <p>Siempre muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> |

**Respuesta a los requerimientos (VS 2):** El Especialista responde oportunamente y de forma clara, precisa y con argumentos a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, siempre que se encuentren dentro del marco de su competencia<sup>1/</sup>.

Tabla 14.6

Descripciones de los niveles de logro del criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|--|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>8</b><br><b>evaluados</b>   | <b>8</b><br><b>evaluados</b>   | <b>16</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no responden a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia.<br/>O<br/>-Las respuestas que brindan nunca son claras, precisas ni con argumentos, o nunca se dan dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Por lo general, dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Sin embargo, las respuestas que brindan no suelen ser claras, precisas y con argumentos, o no suelen darse dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan suelen ser claras, precisas, con argumentos y dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan siempre son claras, precisas, con argumentos y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. Asimismo, ante requerimientos fuera del marco de su competencia, brindan orientación o los derivan al área responsable<sup>2/</sup>.</p> |

1/ En los casos en los que se presenten requerimientos sin atender, se cuenta con evidencia que justifique la omisión.

2/ En caso de que no se hayan presentado requerimientos que no sean de su competencia directa, el Especialista puede alcanzar el nivel IV, siempre que cumpla con los demás atributos exigidos para este nivel.

## C. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO (TE)

**Sentido de equipo (TE 1):** El Especialista trabaja de manera coordinada con sus compañeros en la organización y realización de las tareas que les corresponden como equipo, contribuyendo al logro de los objetivos en común.

Tabla 14.7

Descripciones de los niveles de logro del criterio Sentido de equipo (TE 1)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>32</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-No cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo.<br/>O<br/>-No participan en la organización del trabajo en equipo.</p> | <p>Cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo, aunque no suelen participar en la organización del trabajo.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas. Además, de manera voluntaria o cuando se los solicitan, brindan apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> |



**Intercambio de información (TE 2):** El Especialista comparte con los integrantes del equipo información, opiniones e ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, se muestra receptivo antes las propuestas de sus compañeros.

Tabla 14.8

Descripciones de los niveles de logro del criterio Intercambio de información (TE 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>32</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, comparten información, opiniones o ideas que no contribuyen al logro de los objetivos en común.</p> <p>O</p> <p>-No escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, no escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas.</p> | <p>Siempre o casi siempre, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas. Asimismo, en dichos intercambios, fomentan la integración de las ideas.</p> |

**Relaciones interpersonales (TE 3):** El Especialista fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo.

Tabla 14.9

Descripciones de los niveles de logro del criterio Relaciones interpersonales (TE 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>32</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no son amables con los integrantes del equipo.</p> <p>O</p> <p>-Promueven un ambiente en el que los integrantes del equipo no se sienten cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo. Sin embargo, promueven un ambiente en el que estos no suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo y reconocidos por sus aportes. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, contribuyen en su resolución.</p> |

## D. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *LIDERAZGO EN EL CARGO* (LC)<sup>30</sup>

**Orientación sobre las tareas a realizar** (LC 1): El Especialista orienta a los actores educativos a los que atiende en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar.

Tabla 14.10

Descripciones de los niveles de logro del criterio Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>0</b><br>evaluados   | <b>16</b><br>evaluados  | <b>16</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No brindan orientaciones a los actores educativos a los que atienden sobre las tareas que deben realizar. | Brindan orientaciones, aunque muy generales sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no comunican el propósito e importancia de estas. | Brindan orientaciones específicas sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden y comunican el propósito e importancia de las mismas. | Emplean estrategias que permiten que los actores educativos a los que atienden identifiquen el propósito e importancia de las tareas a realizar y establezcan la ruta de cómo llevarlas a cabo. |

**Seguimiento** (LC 2): El Especialista da seguimiento al trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende, a fin de identificar los progresos y dificultades que presentan durante su ejecución.

Tabla 14.11

Descripciones de los niveles de logro del criterio Seguimiento (LC 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>0</b><br>evaluados   | <b>0</b><br>evaluados  | <b>32</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. | Dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no identifican los progresos y las dificultades que se presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan, y plantean qué acciones podrían contribuir a obtener mejores resultados. |

<sup>30</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte del criterio de *Seguimiento* (LC 2).

**Retroalimentación (LC 3):** El Especialista brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, con el fin de ayudarlos<sup>1/</sup> a alcanzar mejores resultados en el cumplimiento de sus tareas.

Tabla 14.12

Descripciones de los niveles de logro del criterio Retroalimentación (LC 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>9</b><br><b>evaluados</b>  | <b>23</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-A partir del seguimiento realizado, no brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden o únicamente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> <p>O</p> <p>-Se encuentran en el nivel I en el criterio <i>Seguimiento</i>.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en indicarles si la forma en la que han desarrollado las tareas o acciones a su cargo es correcta o no.</p> <p>O</p> <p>A partir del seguimiento realizado a los actores educativos a los que atienden, les brindan algún tipo de retroalimentación, pero generalmente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a desarrollar las tareas o acciones a su cargo, dándoles información específica sobre cómo han realizado su trabajo u orientaciones para alcanzar mejores resultados.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a identificar de qué manera pueden alcanzar mejores resultados en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo. Asimismo, promueven el establecimiento de compromisos de mejora.</p> |

1/La ayuda puede ser de carácter pedagógico, disciplinar, de gestión, de la especialidad, etc.

Para regresar al índice con el listado de regiones hacer clic aquí

Índice de  
regiones

# 15. REGIÓN LIMA METROPOLITANA

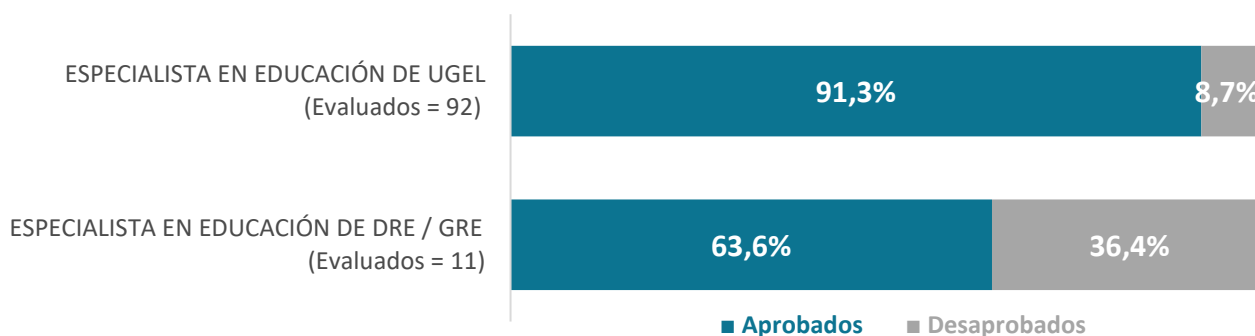


## 15. RESULTADOS EN LA REGIÓN LIMA METROPOLITANA

### 15.1. Resultados según condición de aprobación

Figura 15.1

Porcentaje de Especialistas aprobados y desaprobados según IGED, Lima Metropolitana



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

Tabla 15.1

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE aprobados y desaprobados por IGED, Lima Metropolitana

| IGED                             | Especialistas aprobados | Especialistas desaprobados | Total      |
|----------------------------------|-------------------------|----------------------------|------------|
| DRE LIMA METROPOLITANA           | 7                       | 4                          | 11         |
| UGEL 01 - SAN JUAN DE MIRAFLORES | 13                      | 1                          | 14         |
| UGEL 02 - RÍMAC                  | 16                      | 0                          | 16         |
| UGEL 03 - CERCADO                | 12                      | 0                          | 12         |
| UGEL 04 - COMAS                  | 14                      | 0                          | 14         |
| UGEL 05 - SAN JUAN DE LURIGANCHO | 11                      | 1                          | 12         |
| UGEL 06 - ATE                    | 7                       | 6                          | 13         |
| UGEL 07 - SAN BORJA              | 11                      | 0                          | 11         |
| <b>Total</b>                     | <b>91</b>               | <b>12</b>                  | <b>103</b> |

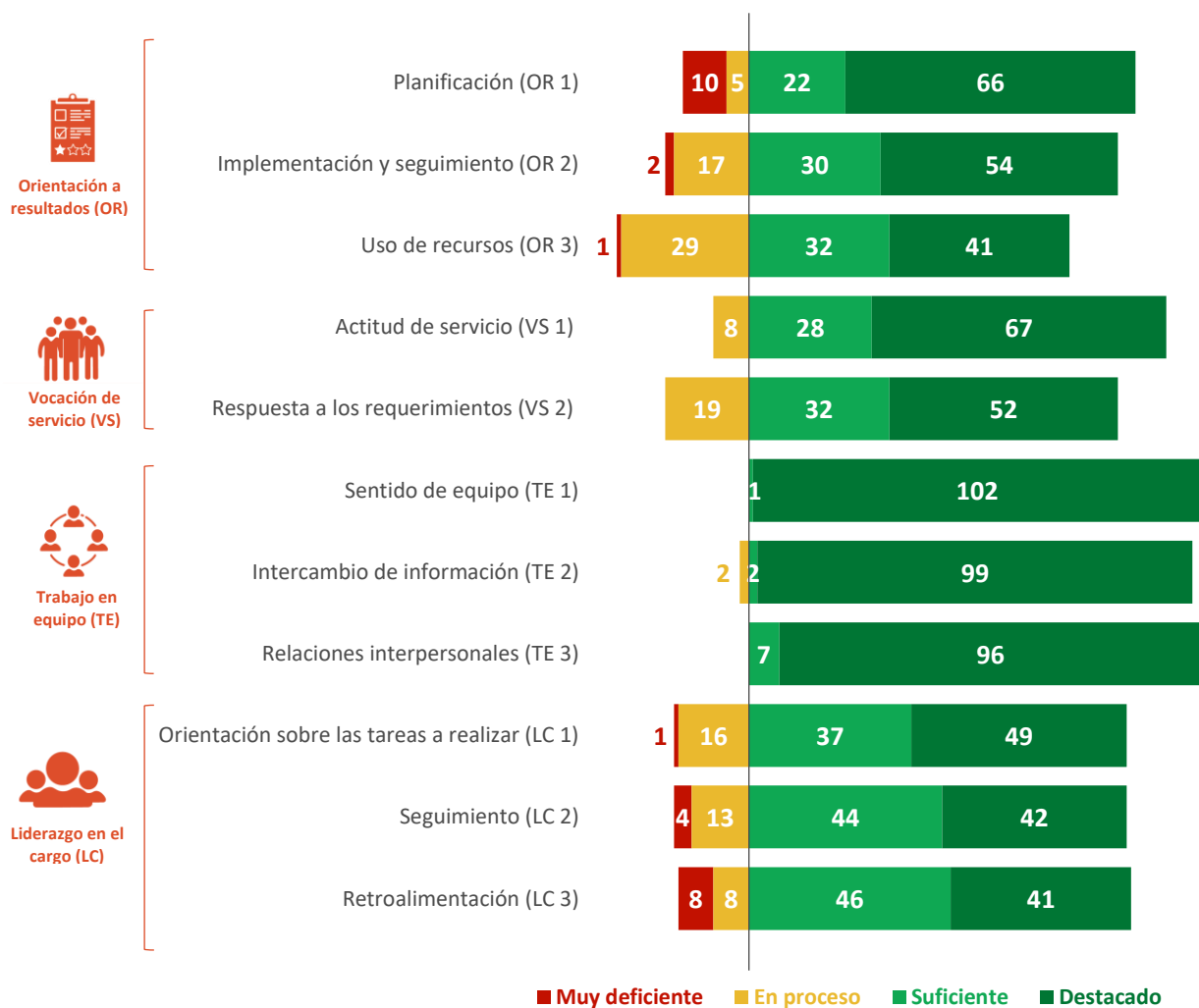
Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 15.2. Resultados en los once criterios evaluados

La Figura 15.2 presenta la cantidad de Especialistas de la región Lima Metropolitana que se ubicaron en los diferentes niveles de logro para cada uno de los criterios evaluados.

Figura 15.2

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE evaluados en los once criterios por nivel alcanzado, Lima Metropolitana



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 15.3. Resultados y descripción de criterios por nivel alcanzado

A continuación, se presentan las descripciones de los niveles de logro alcanzados por los Especialistas de la región Lima Metropolitana en cada uno de los criterios evaluados.

## A. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *ORIENTACIÓN A RESULTADOS* (OR)<sup>31</sup>

**Planificación (OR 1):** El Especialista planifica las actividades a ejecutar. Además, estas son posibles de realizar y contribuyen al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.

Tabla 15.2

Descripciones de los niveles de logro del criterio Planificación (OR 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|---|--|
| <b>10</b><br><b>evaluados</b>   | <b>5</b><br><b>evaluados</b>   | <b>22</b><br><b>evaluados</b>   | <b>66</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No planifican las actividades a ejecutar.<br>O<br>-Planifican las actividades a ejecutar. Sin embargo, no las organizan en plazos, o no consideran las estrategias o recursos a utilizar. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Sin embargo, la planificación propuesta no es viable o no contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable, está adecuada al contexto local y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. |

**Implementación y seguimiento (OR 2):** El Especialista ejecuta las actividades<sup>1/</sup> a su cargo dentro de los plazos acordados y verifica si permiten alcanzar los objetivos propuestos.

Tabla 15.3

Descripciones de los niveles de logro del criterio Implementación y seguimiento (OR 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|---|--|
| <b>2</b><br><b>evaluados</b>  | <b>17</b><br><b>evaluados</b>   | <b>30</b><br><b>evaluados</b>   | <b>54</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas.<br>O<br>-Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados. Sin embargo, no verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. Además, proponen acciones concretas de mejora en las actividades realizadas (que sean viables y que contribuyan a los objetivos propuestos). |

1/ Estas actividades podrían haber sido planificadas por el mismo Especialista o por algún(os) otro(s) miembro(s) del equipo.

<sup>31</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte de los criterios de *Planificación* (OR 1) e *Implementación y seguimiento* (OR 2).

**Uso de recursos<sup>1/</sup> (OR 3)<sup>2/</sup>:** El Especialista usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades planificadas.

Tabla 15.4

Descripciones de los niveles de logro del criterio Uso de recursos (OR 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|--|--|
| <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>29</b><br><b>evaluados</b>  | <b>32</b><br><b>evaluados</b>  | <b>41</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Hacen un mal uso de los recursos que les han sido asignados, desperdiçándolos o usándolos en actividades que no están vinculadas con sus funciones.</p> <p>O</p> <p>-Cuando se les asignan recursos económicos, no siempre rinden cuentas.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, proponen alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, dan muestras de haber optimizado el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> |

1/ Se entiende por recursos a los medios o materiales que se les asignan a los Especialistas para llevar a cabo sus funciones. Estos pueden ser materiales fungibles tales como hojas, cuadernos, lapiceros, etc. También pueden ser recursos no fungibles, tales como la computadora con la que trabaja, el proyector, o los micrófonos que usa para alguna acción formativa.

2/ Si el Especialista no se presentó a la entrevista, este criterio fue calificado únicamente con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.

## B. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA VOCACIÓN DE SERVICIO (VS)

**Actitud de servicio (VS 1):** El Especialista muestra disposición para atender a los actores educativos con los que se relaciona, los escucha con atención, es amable con ellos y, ante sus necesidades o requerimientos, demuestra comprensión e interés.

Tabla 15.5

Descripciones de los niveles de logro del criterio Actitud de servicio (VS 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>8</b><br><b>evaluados</b>  | <b>28</b><br><b>evaluados</b>  | <b>67</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan.</p> <p>O</p> <p>-Por lo general, no se muestran amables en su interacción con los actores educativos con los que se relacionan.</p> | <p>Por lo general, escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan y son amables en su interacción con ellos. Sin embargo, no dan muestras de comprensión a sus necesidades o requerimientos.</p> <p><b>IMPORTANTE:</b><br/><i>Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio Respuesta a los requerimientos, como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio Actitud de servicio.</i></p> | <p>Por lo general, muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> | <p>Siempre muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> |



**Respuesta a los requerimientos (VS 2):** El Especialista responde oportunamente y de forma clara, precisa y con argumentos a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, siempre que se encuentren dentro del marco de su competencia<sup>1/</sup>.

Tabla 15.6

Descripciones de los niveles de logro del criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|--|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>19</b><br><b>evaluados</b>  | <b>32</b><br><b>evaluados</b>  | <b>52</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no responden a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia.</p> <p>O</p> <p>-Las respuestas que brindan nunca son claras, precisas ni con argumentos, o nunca se dan dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Por lo general, dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Sin embargo, las respuestas que brindan no suelen ser claras, precisas y con argumentos, o no suelen darse dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan suelen ser claras, precisas, con argumentos y dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan siempre son claras, precisas, con argumentos y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. Asimismo, ante requerimientos fuera del marco de su competencia, brindan orientación o los derivan al área responsable<sup>2/</sup>.</p> |

1/ En los casos en los que se presenten requerimientos sin atender, se cuenta con evidencia que justifique la omisión.

2/ En caso de que no se hayan presentado requerimientos que no sean de su competencia directa, el Especialista puede alcanzar el nivel IV, siempre que cumpla con los demás atributos exigidos para este nivel.

### C. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO (TE)

**Sentido de equipo (TE 1):** El Especialista trabaja de manera coordinada con sus compañeros en la organización y realización de las tareas que les corresponden como equipo, contribuyendo al logro de los objetivos en común.

Tabla 15.7

Descripciones de los niveles de logro del criterio Sentido de equipo (TE 1)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>1</b><br><b>evaluado</b>  | <b>102</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-No cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo.</p> <p>O</p> <p>-No participan en la organización del trabajo en equipo.</p> | <p>Cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo, aunque no suelen participar en la organización del trabajo.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas. Además, de manera voluntaria o cuando se los solicitan, brindan apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> |

**Intercambio de información (TE 2):** El Especialista comparte con los integrantes del equipo información, opiniones e ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, se muestra receptivo antes las propuestas de sus compañeros.

Tabla 15.8

Descripciones de los niveles de logro del criterio Intercambio de información (TE 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>2</b><br><b>evaluados</b>  | <b>2</b><br><b>evaluados</b>   | <b>99</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, comparten información, opiniones o ideas que no contribuyen al logro de los objetivos en común.</p> <p>O</p> <p>-No escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, no escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas.</p> | <p>Siempre o casi siempre, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas. Asimismo, en dichos intercambios, fomentan la integración de las ideas.</p> |

**Relaciones interpersonales (TE 3):** El Especialista fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo.

Tabla 15.9

Descripciones de los niveles de logro del criterio Relaciones interpersonales (TE 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>7</b><br><b>evaluados</b>   | <b>96</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no son amables con los integrantes del equipo.</p> <p>O</p> <p>-Promueven un ambiente en el que los integrantes del equipo no se sienten cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo. Sin embargo, promueven un ambiente en el que estos no suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo y reconocidos por sus aportes. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, contribuyen en su resolución.</p> |

## D. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *LIDERAZGO EN EL CARGO* (LC)<sup>32</sup>

**Orientación sobre las tareas a realizar** (LC 1): El Especialista orienta a los actores educativos a los que atiende en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar.

Tabla 15.10

Descripciones de los niveles de logro del criterio Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>1</b><br>evaluado  | <b>16</b><br>evaluados  | <b>37</b><br>evaluados  | <b>49</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No brindan orientaciones a los actores educativos a los que atienden sobre las tareas que deben realizar. | Brindan orientaciones, aunque muy generales sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no comunican el propósito e importancia de estas. | Brindan orientaciones específicas sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden y comunican el propósito e importancia de las mismas. | Emplean estrategias que permiten que los actores educativos a los que atienden identifiquen el propósito e importancia de las tareas a realizar y establezcan la ruta de cómo llevarlas a cabo. |

**Seguimiento** (LC 2): El Especialista da seguimiento al trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende, a fin de identificar los progresos y dificultades que presentan durante su ejecución.

Tabla 15.11

Descripciones de los niveles de logro del criterio Seguimiento (LC 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>4</b><br>evaluados   | <b>13</b><br>evaluados  | <b>44</b><br>evaluados   | <b>42</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. | Dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no identifican los progresos y las dificultades que se presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan, y plantean qué acciones podrían contribuir a obtener mejores resultados. |

<sup>32</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte del criterio de *Seguimiento* (LC 2).

**Retroalimentación (LC 3):** El Especialista brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, con el fin de ayudarlos<sup>1/</sup> a alcanzar mejores resultados en el cumplimiento de sus tareas.

Tabla 15.12

Descripciones de los niveles de logro del criterio Retroalimentación (LC 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>8</b><br><b>evaluados</b>  | <b>8</b><br><b>evaluados</b>  | <b>46</b><br><b>evaluados</b>   | <b>41</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-A partir del seguimiento realizado, no brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden o únicamente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> <p>O</p> <p>-Se encuentran en el nivel I en el criterio <i>Seguimiento</i>.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en indicarles si la forma en la que han desarrollado las tareas o acciones a su cargo es correcta o no.</p> <p>O</p> <p>A partir del seguimiento realizado a los actores educativos a los que atienden, les brindan algún tipo de retroalimentación, pero generalmente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a desarrollar las tareas o acciones a su cargo, dándoles información específica sobre cómo han realizado su trabajo u orientaciones para alcanzar mejores resultados.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a identificar de qué manera pueden alcanzar mejores resultados en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo. Asimismo, promueven el establecimiento de compromisos de mejora.</p> |

<sup>1/</sup>La ayuda puede ser de carácter pedagógico, disciplinar, de gestión, de la especialidad, etc.

Para regresar al índice con el listado de regiones hacer clic aquí

Índice de  
regiones

# 16. REGIÓN LIMA PROVINCIAS

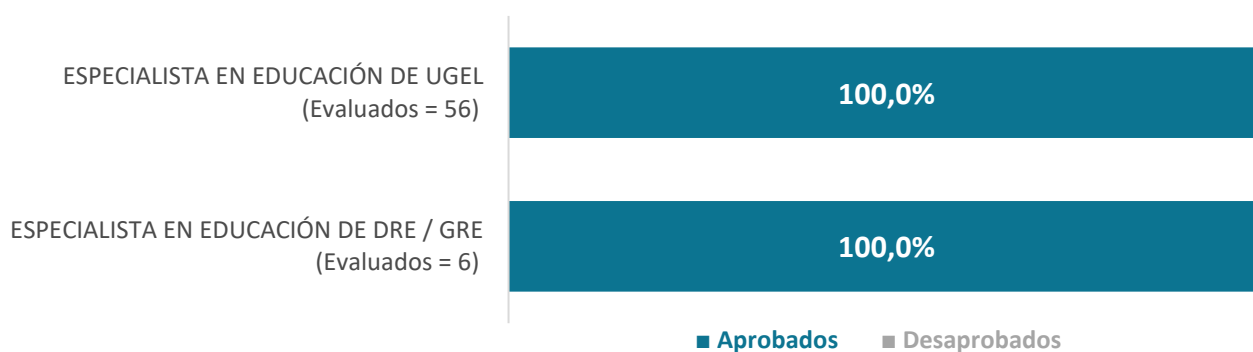


## 16. RESULTADOS EN LA REGIÓN LIMA PROVINCIAS

### 16.1. Resultados según condición de aprobación

Figura 16.1

Porcentaje de Especialistas aprobados y desaprobados según IGED, Lima Provincias



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

Tabla 16.1

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE aprobados y desaprobados por IGED, Lima Provincias

| IGED                | Especialistas aprobados | Especialistas desaprobados | Total     |
|---------------------|-------------------------|----------------------------|-----------|
| DRE LIMA PROVINCIAS | 6                       | 0                          | 6         |
| UGEL 08 CAÑETE      | 8                       | 0                          | 8         |
| UGEL 09 HUAURA      | 8                       | 0                          | 8         |
| UGEL 10 HUARAL      | 6                       | 0                          | 6         |
| UGEL 11 CAJATAMBO   | 4                       | 0                          | 4         |
| UGEL 12 CANTA       | 6                       | 0                          | 6         |
| UGEL 13 YAUYOS      | 6                       | 0                          | 6         |
| UGEL 14 OYÓN        | 3                       | 0                          | 3         |
| UGEL 15 HUAROCHIRÍ  | 6                       | 0                          | 6         |
| UGEL 16 BARRANCA    | 9                       | 0                          | 9         |
| <b>Total</b>        | <b>62</b>               | <b>0</b>                   | <b>62</b> |

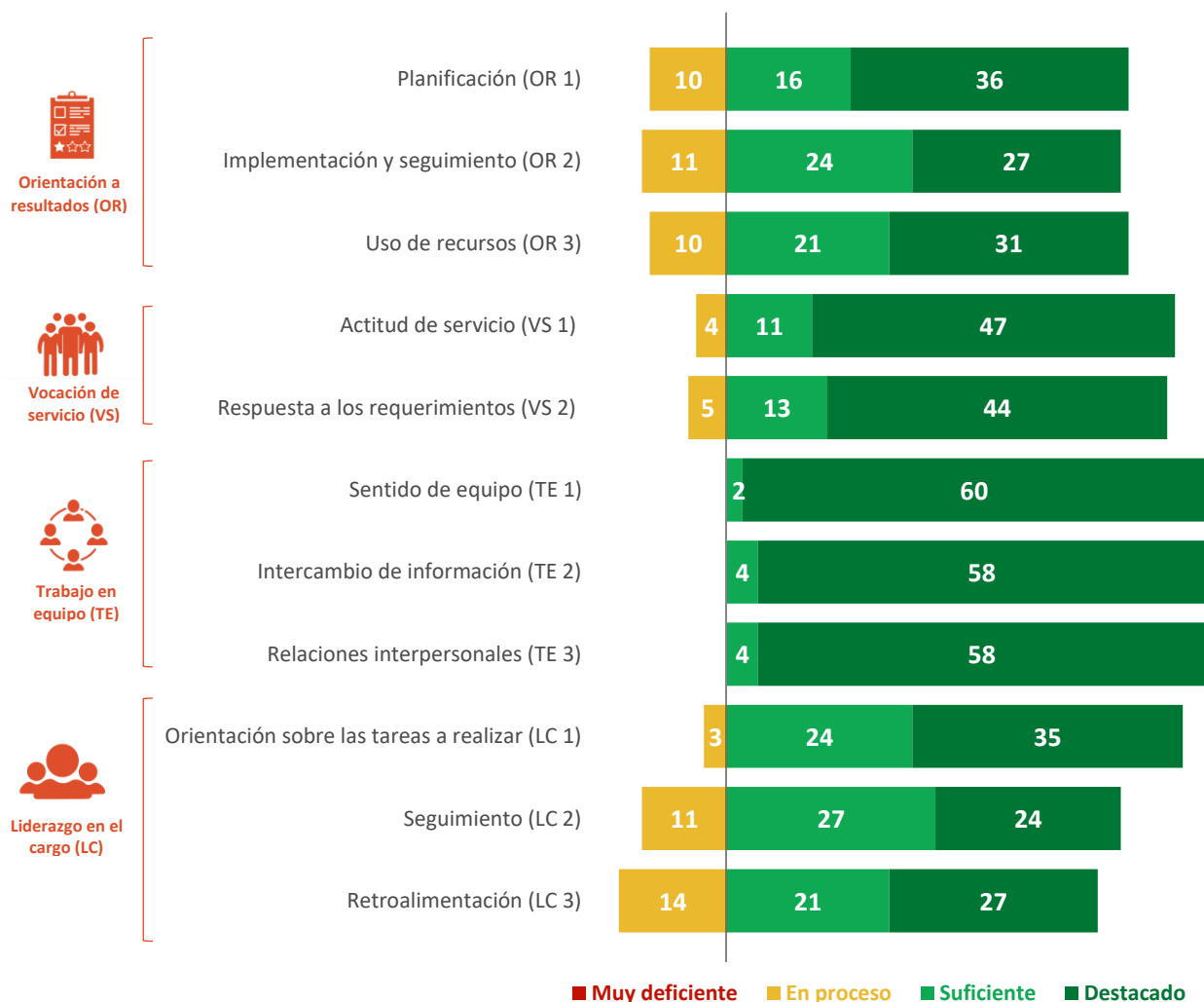
Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 16.2. Resultados en los once criterios evaluados

La Figura 16.2 presenta la cantidad de Especialistas de la región Lima Provincias que se ubicaron en los diferentes niveles de logro para cada uno de los criterios evaluados.

Figura 16.2

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE evaluados en los once criterios por nivel alcanzado, Lima Provincias



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 16.3. Resultados y descripción de criterios por nivel alcanzado

A continuación, se presentan las descripciones de los niveles de logro alcanzados por los Especialistas de la región Lima Provincias en cada uno de los criterios evaluados.

## A. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA **ORIENTACIÓN A RESULTADOS (OR)**<sup>33</sup>

**Planificación (OR 1):** El Especialista planifica las actividades a ejecutar. Además, estas son posibles de realizar y contribuyen al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.

Tabla 16.2

Descripciones de los niveles de logro del criterio Planificación (OR 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>10</b><br><b>evaluados</b>  | <b>16</b><br><b>evaluados</b>   | <b>36</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No planifican las actividades a ejecutar.<br>O<br>-Planifican las actividades a ejecutar. Sin embargo, no las organizan en plazos, o no consideran las estrategias o recursos a utilizar. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Sin embargo, la planificación propuesta no es viable o no contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable, está adecuada al contexto local y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. |

**Implementación y seguimiento (OR 2):** El Especialista ejecuta las actividades<sup>1/</sup> a su cargo dentro de los plazos acordados y verifica si permiten alcanzar los objetivos propuestos.

Tabla 16.3

Descripciones de los niveles de logro del criterio Implementación y seguimiento (OR 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>11</b><br><b>evaluados</b>   | <b>24</b><br><b>evaluados</b>   | <b>27</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas.<br>O<br>-Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados. Sin embargo, no verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. Además, proponen acciones concretas de mejora en las actividades realizadas (que sean viables y que contribuyan a los objetivos propuestos). |

1/ Estas actividades podrían haber sido planificadas por el mismo Especialista o por algún(os) otro(s) miembro(s) del equipo.

<sup>33</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte de los criterios de *Planificación (OR 1)* e *Implementación y seguimiento (OR 2)*.



**Uso de recursos<sup>1/</sup> (OR 3)<sup>2/</sup>:** El Especialista usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades planificadas.

Tabla 16.4

Descripciones de los niveles de logro del criterio Uso de recursos (OR 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>10</b><br><b>evaluados</b>  | <b>21</b><br><b>evaluados</b>  | <b>31</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Hacen un mal uso de los recursos que les han sido asignados, desperdiçándolos o usándolos en actividades que no están vinculadas con sus funciones.</p> <p>O</p> <p>-Cuando se les asignan recursos económicos, no siempre rinden cuentas.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, proponen alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, dan muestras de haber optimizado el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> |

1/ Se entiende por recursos a los medios o materiales que se les asignan a los Especialistas para llevar a cabo sus funciones. Estos pueden ser materiales fungibles tales como hojas, cuadernos, lapiceros, etc. También pueden ser recursos no fungibles, tales como la computadora con la que trabaja, el proyector, o los micrófonos que usa para alguna acción formativa.

2/ Si el Especialista no se presentó a la entrevista, este criterio fue calificado únicamente con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.

## B. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA VOCACIÓN DE SERVICIO (VS)

**Actitud de servicio (VS 1):** El Especialista muestra disposición para atender a los actores educativos con los que se relaciona, los escucha con atención, es amable con ellos y, ante sus necesidades o requerimientos, demuestra comprensión e interés.

Tabla 16.5

Descripciones de los niveles de logro del criterio Actitud de servicio (VS 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>4</b><br><b>evaluados</b>  | <b>11</b><br><b>evaluados</b>  | <b>47</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan.</p> <p>O</p> <p>-Por lo general, no se muestran amables en su interacción con los actores educativos con los que se relacionan.</p> | <p>Por lo general, escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan y son amables en su interacción con ellos. Sin embargo, no dan muestras de comprensión a sus necesidades o requerimientos.</p> <p><b>IMPORTANTE:</b><br/><i>Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio Respuesta a los requerimientos, como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio Actitud de servicio.</i></p> | <p>Por lo general, muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> | <p>Siempre muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> |

**Respuesta a los requerimientos (VS 2):** El Especialista responde oportunamente y de forma clara, precisa y con argumentos a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, siempre que se encuentren dentro del marco de su competencia<sup>1/</sup>.

Tabla 16.6

Descripciones de los niveles de logro del criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|--|--|---|
| <b>0</b>  | <b>5</b>   | <b>13</b>  | <b>44</b>   |
| <b>evaluados</b>  | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no responden a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia.</p> <p>O</p> <p>-Las respuestas que brindan nunca son claras, precisas ni con argumentos, o nunca se dan dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Por lo general, dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Sin embargo, las respuestas que brindan no suelen ser claras, precisas y con argumentos, o no suelen darse dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan suelen ser claras, precisas, con argumentos y dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan siempre son claras, precisas, con argumentos y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. Asimismo, ante requerimientos fuera del marco de su competencia, brindan orientación o los derivan al área responsable<sup>2/</sup>.</p> |

1/ En los casos en los que se presenten requerimientos sin atender, se cuenta con evidencia que justifique la omisión.

2/ En caso de que no se hayan presentado requerimientos que no sean de su competencia directa, el Especialista puede alcanzar el nivel IV, siempre que cumpla con los demás atributos exigidos para este nivel.

### C. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO (TE)

**Sentido de equipo (TE 1):** El Especialista trabaja de manera coordinada con sus compañeros en la organización y realización de las tareas que les corresponden como equipo, contribuyendo al logro de los objetivos en común.

Tabla 16.7

Descripciones de los niveles de logro del criterio Sentido de equipo (TE 1)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b>   | <b>0</b>   | <b>2</b>   | <b>60</b>  |
| <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-No cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo.</p> <p>O</p> <p>-No participan en la organización del trabajo en equipo.</p> | <p>Cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo, aunque no suelen participar en la organización del trabajo.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas. Además, de manera voluntaria o cuando se los solicitan, brindan apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> |

**Intercambio de información (TE 2):** El Especialista comparte con los integrantes del equipo información, opiniones e ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, se muestra receptivo antes las propuestas de sus compañeros.

Tabla 16.8

Descripciones de los niveles de logro del criterio Intercambio de información (TE 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b>  | <b>0</b>  | <b>4</b>   | <b>58</b>   |
| <b>evaluados</b>  | <b>evaluados</b>  | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, comparten información, opiniones o ideas que no contribuyen al logro de los objetivos en común.</p> <p>O</p> <p>-No escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, no escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas.</p> | <p>Siempre o casi siempre, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas. Asimismo, en dichos intercambios, fomentan la integración de las ideas.</p> |

**Relaciones interpersonales (TE 3):** El Especialista fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo.

Tabla 16.9

Descripciones de los niveles de logro del criterio Relaciones interpersonales (TE 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|---|--|--|
| <b>0</b>   | <b>0</b>  | <b>4</b>   | <b>58</b>  |
| <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>  | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no son amables con los integrantes del equipo.</p> <p>O</p> <p>-Promueven un ambiente en el que los integrantes del equipo no se sienten cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo. Sin embargo, promueven un ambiente en el que estos no suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo y reconocidos por sus aportes. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, contribuyen en su resolución.</p> |

## D. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *LIDERAZGO EN EL CARGO* (LC)<sup>34</sup>

**Orientación sobre las tareas a realizar** (LC 1): El Especialista orienta a los actores educativos a los que atiende en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar.

Tabla 16.10

Descripciones de los niveles de logro del criterio Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>3</b><br>evaluados   | <b>24</b><br>evaluados  | <b>35</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No brindan orientaciones a los actores educativos a los que atienden sobre las tareas que deben realizar. | Brindan orientaciones, aunque muy generales sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no comunican el propósito e importancia de estas. | Brindan orientaciones específicas sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden y comunican el propósito e importancia de las mismas. | Emplean estrategias que permiten que los actores educativos a los que atienden identifiquen el propósito e importancia de las tareas a realizar y establezcan la ruta de cómo llevarlas a cabo. |

**Seguimiento** (LC 2): El Especialista da seguimiento al trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende, a fin de identificar los progresos y dificultades que presentan durante su ejecución.

Tabla 16.11

Descripciones de los niveles de logro del criterio Seguimiento (LC 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>11</b><br>evaluados  | <b>27</b><br>evaluados   | <b>24</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. | Dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no identifican los progresos y las dificultades que se presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan, y plantean qué acciones podrían contribuir a obtener mejores resultados. |

<sup>34</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte del criterio de *Seguimiento* (LC 2).

**Retroalimentación (LC 3):** El Especialista brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, con el fin de ayudarlos<sup>1/</sup> a alcanzar mejores resultados en el cumplimiento de sus tareas.

Tabla 16.12

Descripciones de los niveles de logro del criterio Retroalimentación (LC 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>14</b><br><b>evaluados</b>   | <b>21</b><br><b>evaluados</b>   | <b>27</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-A partir del seguimiento realizado, no brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden o únicamente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> <p>O</p> <p>-Se encuentran en el nivel I en el criterio <i>Seguimiento</i>.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en indicarles si la forma en la que han desarrollado las tareas o acciones a su cargo es correcta o no.</p> <p>O</p> <p>A partir del seguimiento realizado a los actores educativos a los que atienden, les brindan algún tipo de retroalimentación, pero generalmente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a desarrollar las tareas o acciones a su cargo, dándoles información específica sobre cómo han realizado su trabajo u orientaciones para alcanzar mejores resultados.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a identificar de qué manera pueden alcanzar mejores resultados en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo. Asimismo, promueven el establecimiento de compromisos de mejora.</p> |

1/La ayuda puede ser de carácter pedagógico, disciplinar, de gestión, de la especialidad, etc.

Para regresar al índice con el listado de regiones hacer clic aquí

Índice de  
regiones

# 17. REGIÓN LORETO

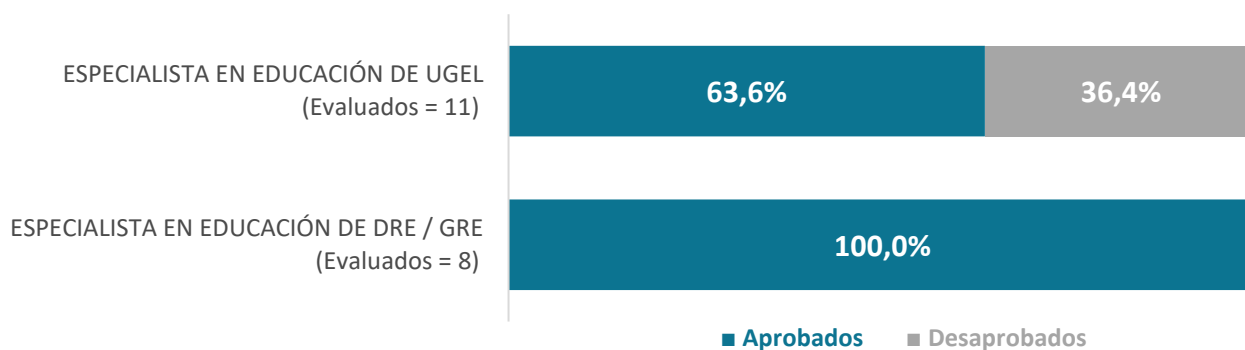


## 17. RESULTADOS EN LA REGIÓN LORETO

### 17.1. Resultados según condición de aprobación

Figura 17.1

Porcentaje de Especialistas aprobados y desaprobados según IGED, Loreto



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

Tabla 17.1

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE aprobados y desaprobados por IGED, Loreto

| IGED                            | Especialistas aprobados | Especialistas desaprobados | Total     |
|---------------------------------|-------------------------|----------------------------|-----------|
| DRE LORETO                      | 8                       | 0                          | 8         |
| UGEL ALTO AMAZONAS - YURIMAGUAS | 2                       | 2                          | 4         |
| UGEL LORETO - NAUTA             | 0                       | 1                          | 1         |
| UGEL MAYNAS                     | 5                       | 1                          | 6         |
| <b>Total</b>                    | <b>15</b>               | <b>4</b>                   | <b>19</b> |

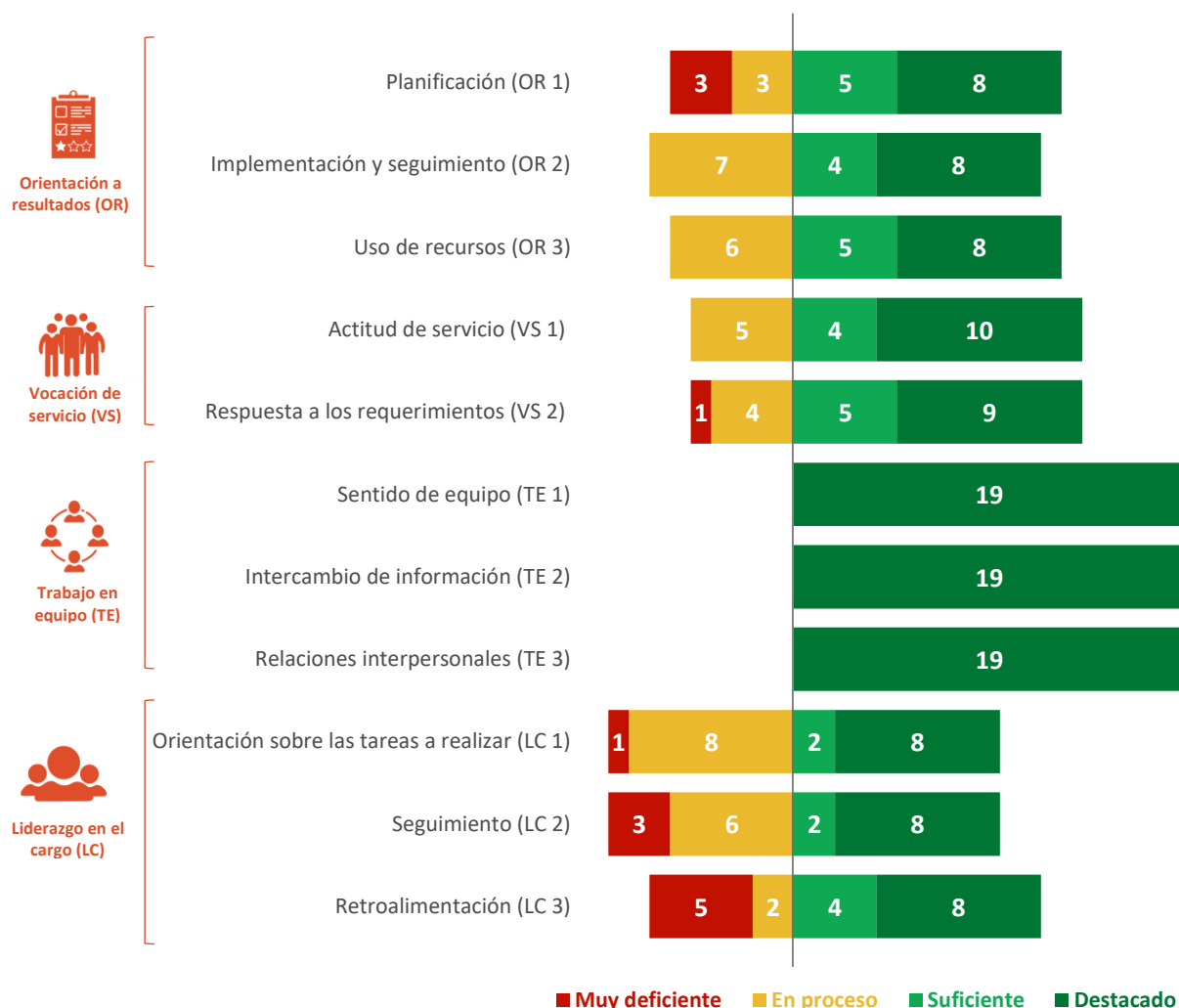
Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 17.2. Resultados en los once criterios evaluados

La Figura 17.2 presenta la cantidad de Especialistas de la región Loreto que se ubicaron en los diferentes niveles de logro para cada uno de los criterios evaluados.

Figura 17.2

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE evaluados en los once criterios por nivel alcanzado, Loreto



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 17.3. Resultados y descripción de criterios por nivel alcanzado

A continuación, se presentan las descripciones de los niveles de logro alcanzados por los Especialistas de la región Loreto en cada uno de los criterios evaluados.



## A. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *ORIENTACIÓN A RESULTADOS* (OR)<sup>35</sup>

**Planificación (OR 1):** El Especialista planifica las actividades a ejecutar. Además, estas son posibles de realizar y contribuyen al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.

Tabla 17.2

Descripciones de los niveles de logro del criterio Planificación (OR 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|---|--|
| <b>3</b><br><b>evaluados</b>  | <b>3</b><br><b>evaluados</b>   | <b>5</b><br><b>evaluados</b>  | <b>8</b><br><b>evaluados</b>   |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No planifican las actividades a ejecutar.<br>O<br>-Planifican las actividades a ejecutar. Sin embargo, no las organizan en plazos, o no consideran las estrategias o recursos a utilizar. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Sin embargo, la planificación propuesta no es viable o no contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable, está adecuada al contexto local y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. |

**Implementación y seguimiento (OR 2):** El Especialista ejecuta las actividades<sup>1/</sup> a su cargo dentro de los plazos acordados y verifica si permiten alcanzar los objetivos propuestos.

Tabla 17.3

Descripciones de los niveles de logro del criterio Implementación y seguimiento (OR 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>7</b><br><b>evaluados</b>  | <b>4</b><br><b>evaluados</b>  | <b>8</b><br><b>evaluados</b>   |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas.<br>O<br>-Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados. Sin embargo, no verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. Además, proponen acciones concretas de mejora en las actividades realizadas (que sean viables y que contribuyan a los objetivos propuestos). |

1/ Estas actividades podrían haber sido planificadas por el mismo Especialista o por algún(os) otro(s) miembro(s) del equipo.

<sup>35</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte de los criterios de *Planificación* (OR 1) e *Implementación y seguimiento* (OR 2).

**Uso de recursos<sup>1/</sup> (OR 3)<sup>2/</sup>:** El Especialista usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades planificadas.

Tabla 17.4

Descripciones de los niveles de logro del criterio Uso de recursos (OR 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>6</b><br><b>evaluados</b>   | <b>5</b><br><b>evaluados</b>   | <b>8</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Hacen un mal uso de los recursos que les han sido asignados, desperdiçándolos o usándolos en actividades que no están vinculadas con sus funciones.</p> <p>O</p> <p>-Cuando se les asignan recursos económicos, no siempre rinden cuentas.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, proponen alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, dan muestras de haber optimizado el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> |

1/ Se entiende por recursos a los medios o materiales que se les asignan a los Especialistas para llevar a cabo sus funciones. Estos pueden ser materiales fungibles tales como hojas, cuadernos, lapiceros, etc. También pueden ser recursos no fungibles, tales como la computadora con la que trabaja, el proyector, o los micrófonos que usa para alguna acción formativa.

2/ Si el Especialista no se presentó a la entrevista, este criterio fue calificado únicamente con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.

## B. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA VOCACIÓN DE SERVICIO (VS)

**Actitud de servicio (VS 1):** El Especialista muestra disposición para atender a los actores educativos con los que se relaciona, los escucha con atención, es amable con ellos y, ante sus necesidades o requerimientos, demuestra comprensión e interés.

Tabla 17.5

Descripciones de los niveles de logro del criterio Actitud de servicio (VS 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>5</b><br><b>evaluados</b>  | <b>4</b><br><b>evaluados</b>   | <b>10</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan.</p> <p>O</p> <p>-Por lo general, no se muestran amables en su interacción con los actores educativos con los que se relacionan.</p> | <p>Por lo general, escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan y son amables en su interacción con ellos. Sin embargo, no dan muestras de comprensión a sus necesidades o requerimientos.</p> <p><b>IMPORTANTE:</b><br/><i>Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio Respuesta a los requerimientos, como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio Actitud de servicio.</i></p> | <p>Por lo general, muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> | <p>Siempre muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> |

**Respuesta a los requerimientos (VS 2):** El Especialista responde oportunamente y de forma clara, precisa y con argumentos a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, siempre que se encuentren dentro del marco de su competencia<sup>1/</sup>.

Tabla 17.6

Descripciones de los niveles de logro del criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|--|--|---|
| <b>1</b>  | <b>4</b>   | <b>5</b>   | <b>9</b>  |
| <b>evaluado</b>   | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no responden a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia.</p> <p>O</p> <p>-Las respuestas que brindan nunca son claras, precisas ni con argumentos, o nunca se dan dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Por lo general, dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Sin embargo, las respuestas que brindan no suelen ser claras, precisas y con argumentos, o no suelen darse dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan suelen ser claras, precisas, con argumentos y dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan siempre son claras, precisas, con argumentos y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. Asimismo, ante requerimientos fuera del marco de su competencia, brindan orientación o los derivan al área responsable<sup>2/</sup>.</p> |

1/ En los casos en los que se presenten requerimientos sin atender, se cuenta con evidencia que justifique la omisión.

2/ En caso de que no se hayan presentado requerimientos que no sean de su competencia directa, el Especialista puede alcanzar el nivel IV, siempre que cumpla con los demás atributos exigidos para este nivel.

## C. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *TRABAJO EN EQUIPO* (TE)

**Sentido de equipo (TE 1):** El Especialista trabaja de manera coordinada con sus compañeros en la organización y realización de las tareas que les corresponden como equipo, contribuyendo al logro de los objetivos en común.

Tabla 17.7

Descripciones de los niveles de logro del criterio Sentido de equipo (TE 1)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b>   | <b>0</b>   | <b>0</b>   | <b>19</b>  |
| <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-No cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo.</p> <p>O</p> <p>-No participan en la organización del trabajo en equipo.</p> | <p>Cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo, aunque no suelen participar en la organización del trabajo.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas. Además, de manera voluntaria o cuando se los solicitan, brindan apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> |

**Intercambio de información (TE 2):** El Especialista comparte con los integrantes del equipo información, opiniones e ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, se muestra receptivo antes las propuestas de sus compañeros.

Tabla 17.8

Descripciones de los niveles de logro del criterio Intercambio de información (TE 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b>  | <b>0</b>  | <b>0</b>   | <b>19</b>   |
| <b>evaluados</b>  | <b>evaluados</b>  | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, comparten información, opiniones o ideas que no contribuyen al logro de los objetivos en común.</p> <p>O</p> <p>-No escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, no escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas.</p> | <p>Siempre o casi siempre, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas. Asimismo, en dichos intercambios, fomentan la integración de las ideas.</p> |

**Relaciones interpersonales (TE 3):** El Especialista fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo.

Tabla 17.9

Descripciones de los niveles de logro del criterio Relaciones interpersonales (TE 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|---|--|--|
| <b>0</b>   | <b>0</b>  | <b>0</b>   | <b>19</b>  |
| <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>  | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no son amables con los integrantes del equipo.</p> <p>O</p> <p>-Promueven un ambiente en el que los integrantes del equipo no se sienten cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo. Sin embargo, promueven un ambiente en el que estos no suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo y reconocidos por sus aportes. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, contribuyen en su resolución.</p> |

## D. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *LIDERAZGO EN EL CARGO* (LC)<sup>36</sup>

**Orientación sobre las tareas a realizar** (LC 1): El Especialista orienta a los actores educativos a los que atiende en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar.

Tabla 17.10

Descripciones de los niveles de logro del criterio Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>1</b><br>evaluado  | <b>8</b><br>evaluados   | <b>2</b><br>evaluados   | <b>8</b><br>evaluados   |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No brindan orientaciones a los actores educativos a los que atienden sobre las tareas que deben realizar. | Brindan orientaciones, aunque muy generales sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no comunican el propósito e importancia de estas. | Brindan orientaciones específicas sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden y comunican el propósito e importancia de las mismas. | Emplean estrategias que permiten que los actores educativos a los que atienden identifiquen el propósito e importancia de las tareas a realizar y establezcan la ruta de cómo llevarlas a cabo. |

**Seguimiento** (LC 2): El Especialista da seguimiento al trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende, a fin de identificar los progresos y dificultades que presentan durante su ejecución.

Tabla 17.11

Descripciones de los niveles de logro del criterio Seguimiento (LC 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>3</b><br>evaluados   | <b>6</b><br>evaluados   | <b>2</b><br>evaluados  | <b>8</b><br>evaluados   |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. | Dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no identifican los progresos y las dificultades que se presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan, y plantean qué acciones podrían contribuir a obtener mejores resultados. |

<sup>36</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte del criterio de *Seguimiento* (LC 2).

**Retroalimentación (LC 3):** El Especialista brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, con el fin de ayudarlos<sup>1/</sup> a alcanzar mejores resultados en el cumplimiento de sus tareas.

Tabla 17.12

Descripciones de los niveles de logro del criterio Retroalimentación (LC 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>5</b><br><b>evaluados</b>  | <b>2</b><br><b>evaluados</b>  | <b>4</b><br><b>evaluados</b>  | <b>8</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-A partir del seguimiento realizado, no brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden o únicamente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> <p>O</p> <p>-Se encuentran en el nivel I en el criterio <i>Seguimiento</i>.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en indicarles si la forma en la que han desarrollado las tareas o acciones a su cargo es correcta o no.</p> <p>O</p> <p>A partir del seguimiento realizado a los actores educativos a los que atienden, les brindan algún tipo de retroalimentación, pero generalmente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a desarrollar las tareas o acciones a su cargo, dándoles información específica sobre cómo han realizado su trabajo u orientaciones para alcanzar mejores resultados.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a identificar de qué manera pueden alcanzar mejores resultados en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo. Asimismo, promueven el establecimiento de compromisos de mejora.</p> |

1/La ayuda puede ser de carácter pedagógico, disciplinar, de gestión, de la especialidad, etc.

Para regresar al índice con el listado de regiones hacer clic aquí

Índice de  
regiones

# 18. REGIÓN MADRE DE DIOS

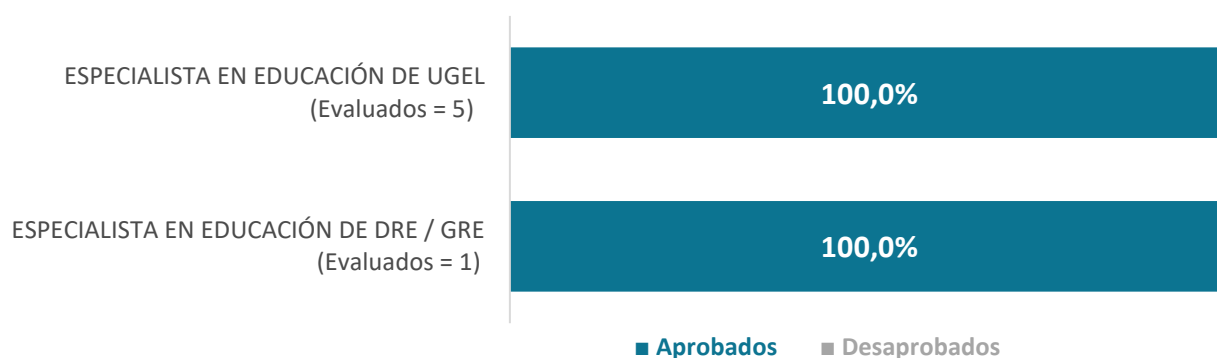


## 18. RESULTADOS EN LA REGIÓN MADRE DE DIOS

### 18.1. Resultados según condición de aprobación

Figura 18.1

Porcentaje de Especialistas aprobados y desaprobados según IGED, Madre de Dios



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

Tabla 18.1

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE aprobados y desaprobados por IGED, Madre de Dios

| IGED              | Especialistas aprobados | Especialistas desaprobados | Total    |
|-------------------|-------------------------|----------------------------|----------|
| DRE MADRE DE DIOS | 1                       | 0                          | 1        |
| UGEL TAHUAMANU    | 1                       | 0                          | 1        |
| UGEL TAMBOPATA    | 4                       | 0                          | 4        |
| <b>Total</b>      | <b>6</b>                | <b>0</b>                   | <b>6</b> |

Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

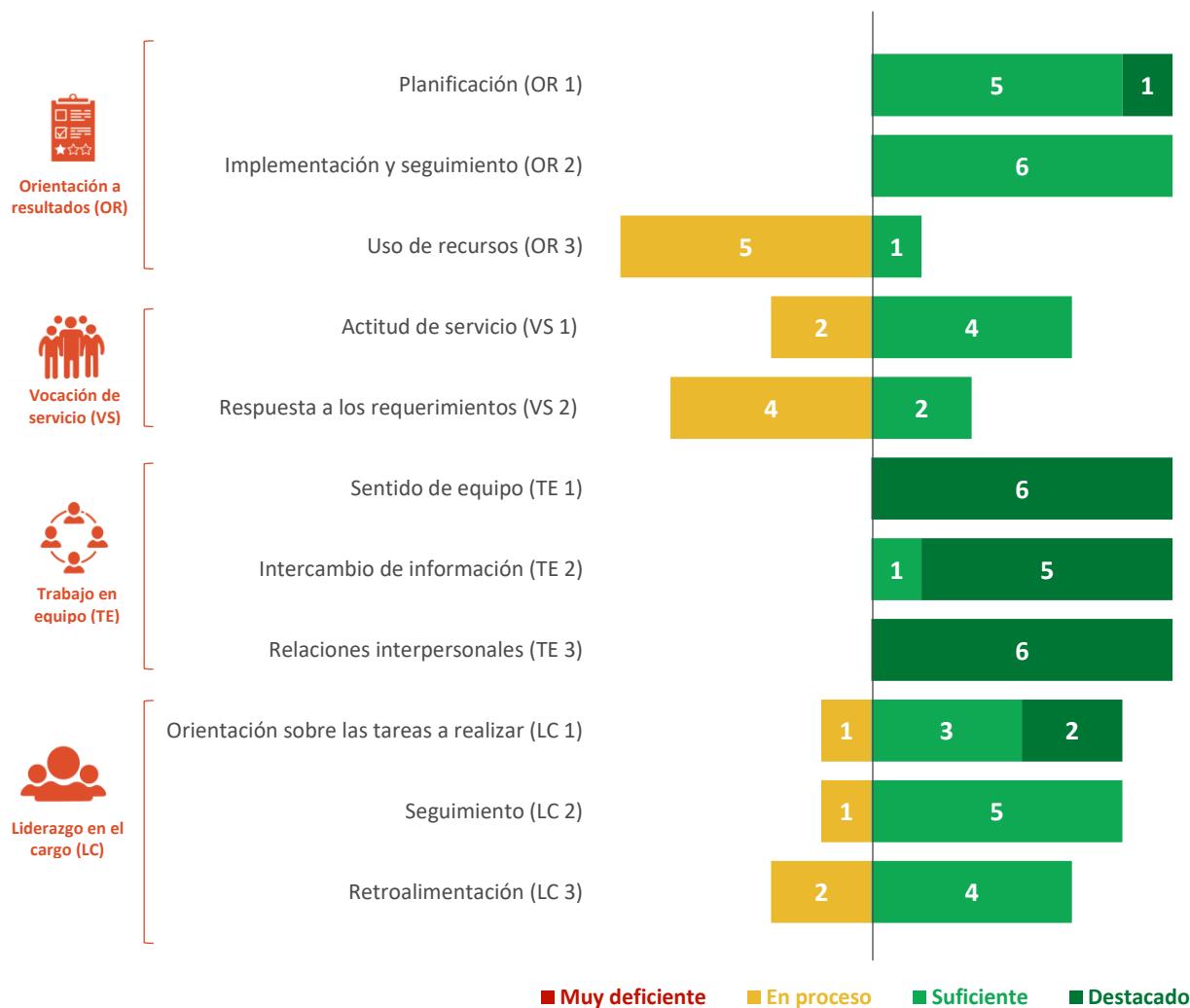


## 18.2. Resultados en los once criterios evaluados

La Figura 18.2 presenta la cantidad de Especialistas de la región Madre de Dios que se ubicaron en los diferentes niveles de logro para cada uno de los criterios evaluados.

Figura 18.2

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE evaluados en los once criterios por nivel alcanzado, Madre de Dios



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 18.3. Resultados y descripción de criterios por nivel alcanzado

A continuación, se presentan las descripciones de los niveles de logro alcanzados por los Especialistas de la región Madre de Dios en cada uno de los criterios evaluados.

## A. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *ORIENTACIÓN A RESULTADOS* (OR)<sup>37</sup>

**Planificación (OR 1):** El Especialista planifica las actividades a ejecutar. Además, estas son posibles de realizar y contribuyen al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.

Tabla 18.2

Descripciones de los niveles de logro del criterio Planificación (OR 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>5</b><br><b>evaluados</b>  | <b>1</b><br><b>evaluado</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No planifican las actividades a ejecutar.<br>O<br>-Planifican las actividades a ejecutar. Sin embargo, no las organizan en plazos, o no consideran las estrategias o recursos a utilizar. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Sin embargo, la planificación propuesta no es viable o no contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable, está adecuada al contexto local y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. |

**Implementación y seguimiento (OR 2):** El Especialista ejecuta las actividades<sup>1/</sup> a su cargo dentro de los plazos acordados y verifica si permiten alcanzar los objetivos propuestos.

Tabla 18.3

Descripciones de los niveles de logro del criterio Implementación y seguimiento (OR 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>6</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas.<br>O<br>-Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados. Sin embargo, no verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. Además, proponen acciones concretas de mejora en las actividades realizadas (que sean viables y que contribuyan a los objetivos propuestos). |

1/ Estas actividades podrían haber sido planificadas por el mismo Especialista o por algún(os) otro(s) miembro(s) del equipo.

<sup>37</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte de los criterios de *Planificación* (OR 1) e *Implementación y seguimiento* (OR 2).

**Uso de recursos<sup>1/</sup> (OR 3)<sup>2/</sup>:** El Especialista usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades planificadas.

Tabla 18.4

Descripciones de los niveles de logro del criterio Uso de recursos (OR 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>5</b><br><b>evaluados</b>   | <b>1</b><br><b>evaluado</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Hacen un mal uso de los recursos que les han sido asignados, desperdiçándolos o usándolos en actividades que no están vinculadas con sus funciones.</p> <p>O</p> <p>-Cuando se les asignan recursos económicos, no siempre rinden cuentas.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, proponen alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, dan muestras de haber optimizado el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> |

1/ Se entiende por recursos a los medios o materiales que se les asignan a los Especialistas para llevar a cabo sus funciones. Estos pueden ser materiales fungibles tales como hojas, cuadernos, lapiceros, etc. También pueden ser recursos no fungibles, tales como la computadora con la que trabaja, el proyector, o los micrófonos que usa para alguna acción formativa.

2/ Si el Especialista no se presentó a la entrevista, este criterio fue calificado únicamente con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.

## B. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA VOCACIÓN DE SERVICIO (VS)

**Actitud de servicio (VS 1):** El Especialista muestra disposición para atender a los actores educativos con los que se relaciona, los escucha con atención, es amable con ellos y, ante sus necesidades o requerimientos, demuestra comprensión e interés.

Tabla 18.5

Descripciones de los niveles de logro del criterio Actitud de servicio (VS 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>2</b><br><b>evaluados</b>   | <b>4</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan.</p> <p>O</p> <p>-Por lo general, no se muestran amables en su interacción con los actores educativos con los que se relacionan.</p> | <p>Por lo general, escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan y son amables en su interacción con ellos. Sin embargo, no dan muestras de comprensión a sus necesidades o requerimientos.</p> <p><b>IMPORTANTE:</b><br/><i>Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio Respuesta a los requerimientos, como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio Actitud de servicio.</i></p> | <p>Por lo general, muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> | <p>Siempre muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> |

**Respuesta a los requerimientos (VS 2):** El Especialista responde oportunamente y de forma clara, precisa y con argumentos a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, siempre que se encuentren dentro del marco de su competencia<sup>1/</sup>.

Tabla 18.6

Descripciones de los niveles de logro del criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|--|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>4</b><br><b>evaluados</b>   | <b>2</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no responden a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia.</p> <p>O</p> <p>-Las respuestas que brindan nunca son claras, precisas ni con argumentos, o nunca se dan dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Por lo general, dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Sin embargo, las respuestas que brindan no suelen ser claras, precisas y con argumentos, o no suelen darse dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan suelen ser claras, precisas, con argumentos y dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan siempre son claras, precisas, con argumentos y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. Asimismo, ante requerimientos fuera del marco de su competencia, brindan orientación o los derivan al área responsable<sup>2/</sup>.</p> |

1/ En los casos en los que se presenten requerimientos sin atender, se cuenta con evidencia que justifique la omisión.

2/ En caso de que no se hayan presentado requerimientos que no sean de su competencia directa, el Especialista puede alcanzar el nivel IV, siempre que cumpla con los demás atributos exigidos para este nivel.

### C. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO (TE)

**Sentido de equipo (TE 1):** El Especialista trabaja de manera coordinada con sus compañeros en la organización y realización de las tareas que les corresponden como equipo, contribuyendo al logro de los objetivos en común.

Tabla 18.7

Descripciones de los niveles de logro del criterio Sentido de equipo (TE 1)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>6</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-No cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo.</p> <p>O</p> <p>-No participan en la organización del trabajo en equipo.</p> | <p>Cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo, aunque no suelen participar en la organización del trabajo.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas. Además, de manera voluntaria o cuando se los solicitan, brindan apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> |

**Intercambio de información (TE 2):** El Especialista comparte con los integrantes del equipo información, opiniones e ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, se muestra receptivo antes las propuestas de sus compañeros.

Tabla 18.8

Descripciones de los niveles de logro del criterio Intercambio de información (TE 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>1</b><br><b>evaluado</b>  | <b>5</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, comparten información, opiniones o ideas que no contribuyen al logro de los objetivos en común.</p> <p>O</p> <p>-No escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, no escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas.</p> | <p>Siempre o casi siempre, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas. Asimismo, en dichos intercambios, fomentan la integración de las ideas.</p> |

**Relaciones interpersonales (TE 3):** El Especialista fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo.

Tabla 18.9

Descripciones de los niveles de logro del criterio Relaciones interpersonales (TE 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>6</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no son amables con los integrantes del equipo.</p> <p>O</p> <p>-Promueven un ambiente en el que los integrantes del equipo no se sienten cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo. Sin embargo, promueven un ambiente en el que estos no suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo y reconocidos por sus aportes. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, contribuyen en su resolución.</p> |

## D. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *LIDERAZGO EN EL CARGO* (LC)<sup>38</sup>

**Orientación sobre las tareas a realizar** (LC 1): El Especialista orienta a los actores educativos a los que atiende en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar.

Tabla 18.10

Descripciones de los niveles de logro del criterio Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>1</b><br>evaluado  | <b>3</b><br>evaluados   | <b>2</b><br>evaluados   |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No brindan orientaciones a los actores educativos a los que atienden sobre las tareas que deben realizar. | Brindan orientaciones, aunque muy generales sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no comunican el propósito e importancia de estas. | Brindan orientaciones específicas sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden y comunican el propósito e importancia de las mismas. | Emplean estrategias que permiten que los actores educativos a los que atienden identifiquen el propósito e importancia de las tareas a realizar y establezcan la ruta de cómo llevarlas a cabo. |

**Seguimiento** (LC 2): El Especialista da seguimiento al trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende, a fin de identificar los progresos y dificultades que presentan durante su ejecución.

Tabla 18.11

Descripciones de los niveles de logro del criterio Seguimiento (LC 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>1</b><br>evaluado  | <b>5</b><br>evaluados  | <b>0</b><br>evaluados   |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. | Dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no identifican los progresos y las dificultades que se presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan, y plantean qué acciones podrían contribuir a obtener mejores resultados. |

<sup>38</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte del criterio de *Seguimiento* (LC 2).

**Retroalimentación (LC 3):** El Especialista brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, con el fin de ayudarlos<sup>1/</sup> a alcanzar mejores resultados en el cumplimiento de sus tareas.

Tabla 18.12

Descripciones de los niveles de logro del criterio Retroalimentación (LC 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>2</b><br><b>evaluados</b>  | <b>4</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-A partir del seguimiento realizado, no brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden o únicamente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> <p>O</p> <p>-Se encuentran en el nivel I en el criterio <i>Seguimiento</i>.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en indicarles si la forma en la que han desarrollado las tareas o acciones a su cargo es correcta o no.</p> <p>O</p> <p>A partir del seguimiento realizado a los actores educativos a los que atienden, les brindan algún tipo de retroalimentación, pero generalmente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a desarrollar las tareas o acciones a su cargo, dándoles información específica sobre cómo han realizado su trabajo u orientaciones para alcanzar mejores resultados.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a identificar de qué manera pueden alcanzar mejores resultados en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo. Asimismo, promueven el establecimiento de compromisos de mejora.</p> |

1/La ayuda puede ser de carácter pedagógico, disciplinar, de gestión, de la especialidad, etc.

Para regresar al índice con el listado de regiones hacer clic aquí

Índice de  
regiones

# 19. REGIÓN MOQUEGUA



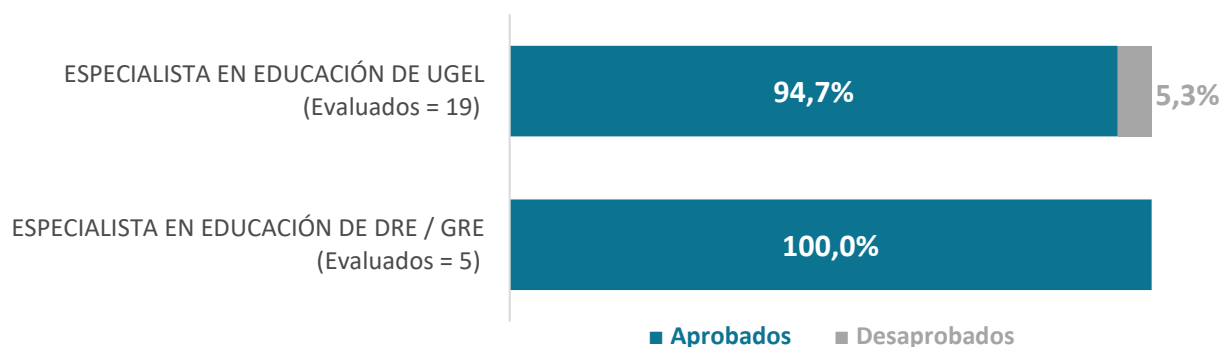


## 19. RESULTADOS EN LA REGIÓN MOQUEGUA

### 19.1. Resultados según condición de aprobación

Figura 19.1

Porcentaje de Especialistas aprobados y desaprobados según IGED, Moquegua



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

Tabla 19.1

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE aprobados y desaprobados por IGED, Moquegua

| IGED                       | Especialistas aprobados | Especialistas desaprobados | Total     |
|----------------------------|-------------------------|----------------------------|-----------|
| DRE MOQUEGUA               | 5                       | 0                          | 5         |
| UGEL GENERAL SÁNCHEZ CERRO | 7                       | 0                          | 7         |
| UGEL ILO                   | 8                       | 1                          | 9         |
| UGEL MARISCAL NIETO        | 3                       | 0                          | 3         |
| <b>Total</b>               | <b>23</b>               | <b>1</b>                   | <b>24</b> |

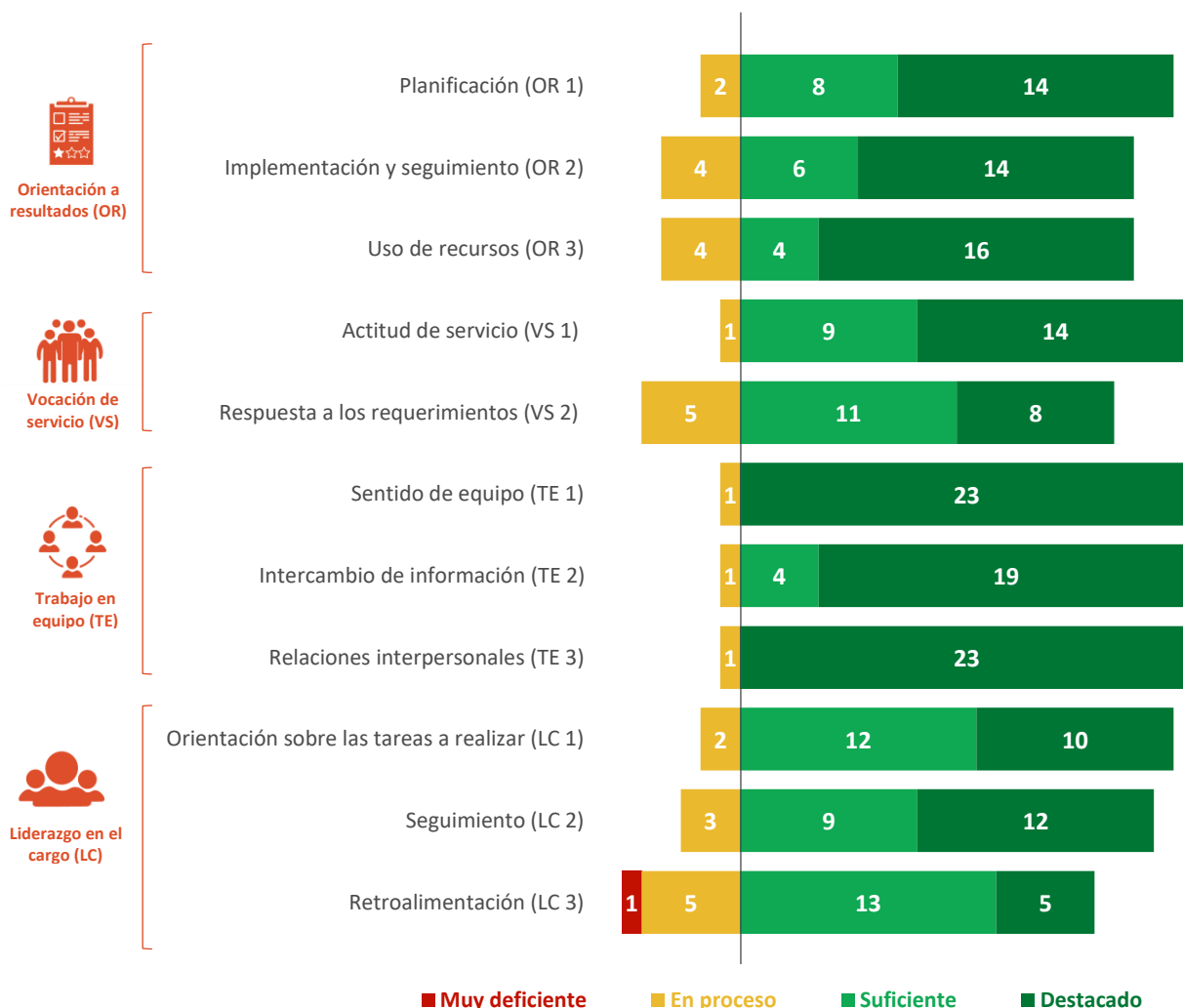
Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 19.2. Resultados en los once criterios evaluados

La Figura 19.2 presenta la cantidad de Especialistas de la región Moquegua que se ubicaron en los diferentes niveles de logro para cada uno de los criterios evaluados.

Figura 19.2

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE evaluados en los once criterios por nivel alcanzado, Moquegua



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 19.3. Resultados y descripción de criterios por nivel alcanzado

A continuación, se presentan las descripciones de los niveles de logro alcanzados por los Especialistas de la región Moquegua en cada uno de los criterios evaluados.

## A. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *ORIENTACIÓN A RESULTADOS* (OR)<sup>39</sup>

**Planificación (OR 1):** El Especialista planifica las actividades a ejecutar. Además, estas son posibles de realizar y contribuyen al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.

Tabla 19.2

Descripciones de los niveles de logro del criterio Planificación (OR 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>2</b><br><b>evaluados</b>   | <b>8</b><br><b>evaluados</b>  | <b>14</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No planifican las actividades a ejecutar.<br>O<br>-Planifican las actividades a ejecutar. Sin embargo, no las organizan en plazos, o no consideran las estrategias o recursos a utilizar. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Sin embargo, la planificación propuesta no es viable o no contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable, está adecuada al contexto local y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. |

**Implementación y seguimiento (OR 2):** El Especialista ejecuta las actividades<sup>1/</sup> a su cargo dentro de los plazos acordados y verifica si permiten alcanzar los objetivos propuestos.

Tabla 19.3

Descripciones de los niveles de logro del criterio Implementación y seguimiento (OR 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>4</b><br><b>evaluados</b>  | <b>6</b><br><b>evaluados</b>  | <b>14</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas.<br>O<br>-Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados. Sin embargo, no verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. Además, proponen acciones concretas de mejora en las actividades realizadas (que sean viables y que contribuyan a los objetivos propuestos). |

1/ Estas actividades podrían haber sido planificadas por el mismo Especialista o por algún(os) otro(s) miembro(s) del equipo.

<sup>39</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte de los criterios de *Planificación* (OR 1) e *Implementación y seguimiento* (OR 2).

**Uso de recursos<sup>1/</sup> (OR 3)<sup>2/</sup>:** El Especialista usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades planificadas.

Tabla 19.4

Descripciones de los niveles de logro del criterio Uso de recursos (OR 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluado</b>  | <b>4</b><br><b>evaluados</b>   | <b>4</b><br><b>evaluados</b>   | <b>16</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Hacen un mal uso de los recursos que les han sido asignados, desperdiciándolos o usándolos en actividades que no están vinculadas con sus funciones.</p> <p>O</p> <p>-Cuando se les asignan recursos económicos, no siempre rinden cuentas.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, proponen alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, dan muestras de haber optimizado el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> |

1/ Se entiende por recursos a los medios o materiales que se les asignan a los Especialistas para llevar a cabo sus funciones. Estos pueden ser materiales fungibles tales como hojas, cuadernos, lapiceros, etc. También pueden ser recursos no fungibles, tales como la computadora con la que trabaja, el proyector, o los micrófonos que usa para alguna acción formativa.

2/ Si el Especialista no se presentó a la entrevista, este criterio fue calificado únicamente con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.

## B. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA VOCACIÓN DE SERVICIO (VS)

**Actitud de servicio (VS 1):** El Especialista muestra disposición para atender a los actores educativos con los que se relaciona, los escucha con atención, es amable con ellos y, ante sus necesidades o requerimientos, demuestra comprensión e interés.

Tabla 19.5

Descripciones de los niveles de logro del criterio Actitud de servicio (VS 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>9</b><br><b>evaluados</b>   | <b>14</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan.</p> <p>O</p> <p>-Por lo general, no se muestran amables en su interacción con los actores educativos con los que se relacionan.</p> | <p>Por lo general, escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan y son amables en su interacción con ellos. Sin embargo, no dan muestras de comprensión a sus necesidades o requerimientos.</p> <p><b>IMPORTANTE:</b><br/><i>Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio Respuesta a los requerimientos, como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio Actitud de servicio.</i></p> | <p>Por lo general, muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> | <p>Siempre muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> |

**Respuesta a los requerimientos (VS 2):** El Especialista responde oportunamente y de forma clara, precisa y con argumentos a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, siempre que se encuentren dentro del marco de su competencia<sup>1/</sup>.

Tabla 19.6

Descripciones de los niveles de logro del criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|--|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>5</b><br><b>evaluados</b>   | <b>11</b><br><b>evaluados</b>  | <b>8</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no responden a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia.</p> <p>O</p> <p>-Las respuestas que brindan nunca son claras, precisas ni con argumentos, o nunca se dan dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Por lo general, dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Sin embargo, las respuestas que brindan no suelen ser claras, precisas y con argumentos, o no suelen darse dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan suelen ser claras, precisas, con argumentos y dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan siempre son claras, precisas, con argumentos y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. Asimismo, ante requerimientos fuera del marco de su competencia, brindan orientación o los derivan al área responsable<sup>2/</sup>.</p> |

1/ En los casos en los que se presenten requerimientos sin atender, se cuenta con evidencia que justifique la omisión.

2/ En caso de que no se hayan presentado requerimientos que no sean de su competencia directa, el Especialista puede alcanzar el nivel IV, siempre que cumpla con los demás atributos exigidos para este nivel.

## C. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO (TE)

**Sentido de equipo (TE 1):** El Especialista trabaja de manera coordinada con sus compañeros en la organización y realización de las tareas que les corresponden como equipo, contribuyendo al logro de los objetivos en común.

Tabla 19.7

Descripciones de los niveles de logro del criterio Sentido de equipo (TE 1)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>1</b><br><b>evaluado</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>23</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-No cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo.</p> <p>O</p> <p>-No participan en la organización del trabajo en equipo.</p> | <p>Cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo, aunque no suelen participar en la organización del trabajo.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas. Además, de manera voluntaria o cuando se los solicitan, brindan apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> |

**Intercambio de información (TE 2):** El Especialista comparte con los integrantes del equipo información, opiniones e ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, se muestra receptivo antes las propuestas de sus compañeros.

Tabla 19.8

Descripciones de los niveles de logro del criterio Intercambio de información (TE 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>4</b><br><b>evaluados</b>   | <b>19</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, comparten información, opiniones o ideas que no contribuyen al logro de los objetivos en común.</p> <p>O</p> <p>-No escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, no escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas.</p> | <p>Siempre o casi siempre, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas. Asimismo, en dichos intercambios, fomentan la integración de las ideas.</p> |

**Relaciones interpersonales (TE 3):** El Especialista fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo.

Tabla 19.9

Descripciones de los niveles de logro del criterio Relaciones interpersonales (TE 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>23</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no son amables con los integrantes del equipo.</p> <p>O</p> <p>-Promueven un ambiente en el que los integrantes del equipo no se sienten cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo. Sin embargo, promueven un ambiente en el que estos no suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo y reconocidos por sus aportes. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, contribuyen en su resolución.</p> |

## D. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *LIDERAZGO EN EL CARGO* (LC)<sup>40</sup>

**Orientación sobre las tareas a realizar** (LC 1): El Especialista orienta a los actores educativos a los que atiende en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar.

Tabla 19.10

Descripciones de los niveles de logro del criterio Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>2</b><br>evaluados   | <b>12</b><br>evaluados  | <b>10</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No brindan orientaciones a los actores educativos a los que atienden sobre las tareas que deben realizar. | Brindan orientaciones, aunque muy generales sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no comunican el propósito e importancia de estas. | Brindan orientaciones específicas sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden y comunican el propósito e importancia de las mismas. | Emplean estrategias que permiten que los actores educativos a los que atienden identifiquen el propósito e importancia de las tareas a realizar y establezcan la ruta de cómo llevarlas a cabo. |

**Seguimiento** (LC 2): El Especialista da seguimiento al trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende, a fin de identificar los progresos y dificultades que presentan durante su ejecución.

Tabla 19.11

Descripciones de los niveles de logro del criterio Seguimiento (LC 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>3</b><br>evaluados   | <b>9</b><br>evaluados  | <b>12</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. | Dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no identifican los progresos y las dificultades que se presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan, y plantean qué acciones podrían contribuir a obtener mejores resultados. |

<sup>40</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte del criterio de *Seguimiento* (LC 2).

**Retroalimentación (LC 3):** El Especialista brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, con el fin de ayudarlos<sup>1/</sup> a alcanzar mejores resultados en el cumplimiento de sus tareas.

Tabla 19.12

Descripciones de los niveles de logro del criterio Retroalimentación (LC 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>5</b><br><b>evaluados</b>  | <b>13</b><br><b>evaluados</b>   | <b>5</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-A partir del seguimiento realizado, no brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden o únicamente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> <p>O</p> <p>-Se encuentran en el nivel I en el criterio <i>Seguimiento</i>.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en indicarles si la forma en la que han desarrollado las tareas o acciones a su cargo es correcta o no.</p> <p>O</p> <p>A partir del seguimiento realizado a los actores educativos a los que atienden, les brindan algún tipo de retroalimentación, pero generalmente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a desarrollar las tareas o acciones a su cargo, dándoles información específica sobre cómo han realizado su trabajo u orientaciones para alcanzar mejores resultados.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a identificar de qué manera pueden alcanzar mejores resultados en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo. Asimismo, promueven el establecimiento de compromisos de mejora.</p> |

1/La ayuda puede ser de carácter pedagógico, disciplinar, de gestión, de la especialidad, etc.

Para regresar al índice con el listado de regiones hacer clic aquí

Índice de  
regiones



## 20. REGIÓN PASCO

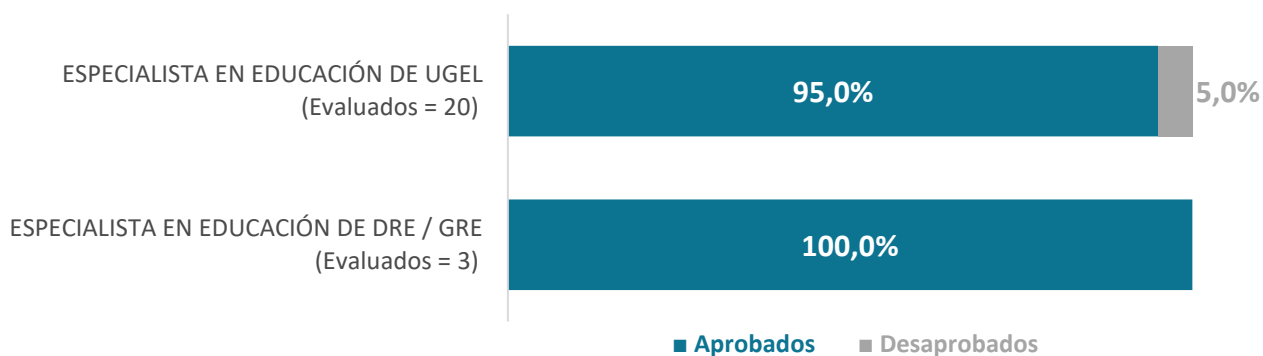


## 20. RESULTADOS EN LA REGIÓN PASCO

### 20.1. Resultados según condición de aprobación

Figura 20.1

Porcentaje de Especialistas aprobados y desaprobados según IGED, Pasco



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

Tabla 20.1

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE aprobados y desaprobados por IGED, Pasco

| IGED                        | Especialistas aprobados | Especialistas desaprobados | Total     |
|-----------------------------|-------------------------|----------------------------|-----------|
| DRE PASCO                   | 3                       | 0                          | 3         |
| UGEL DANIEL ALCIDES CARRIÓN | 5                       | 0                          | 5         |
| UGEL OXAPAMPA               | 7                       | 1                          | 8         |
| UGEL PASCO                  | 7                       | 0                          | 7         |
| <b>Total</b>                | <b>22</b>               | <b>1</b>                   | <b>23</b> |

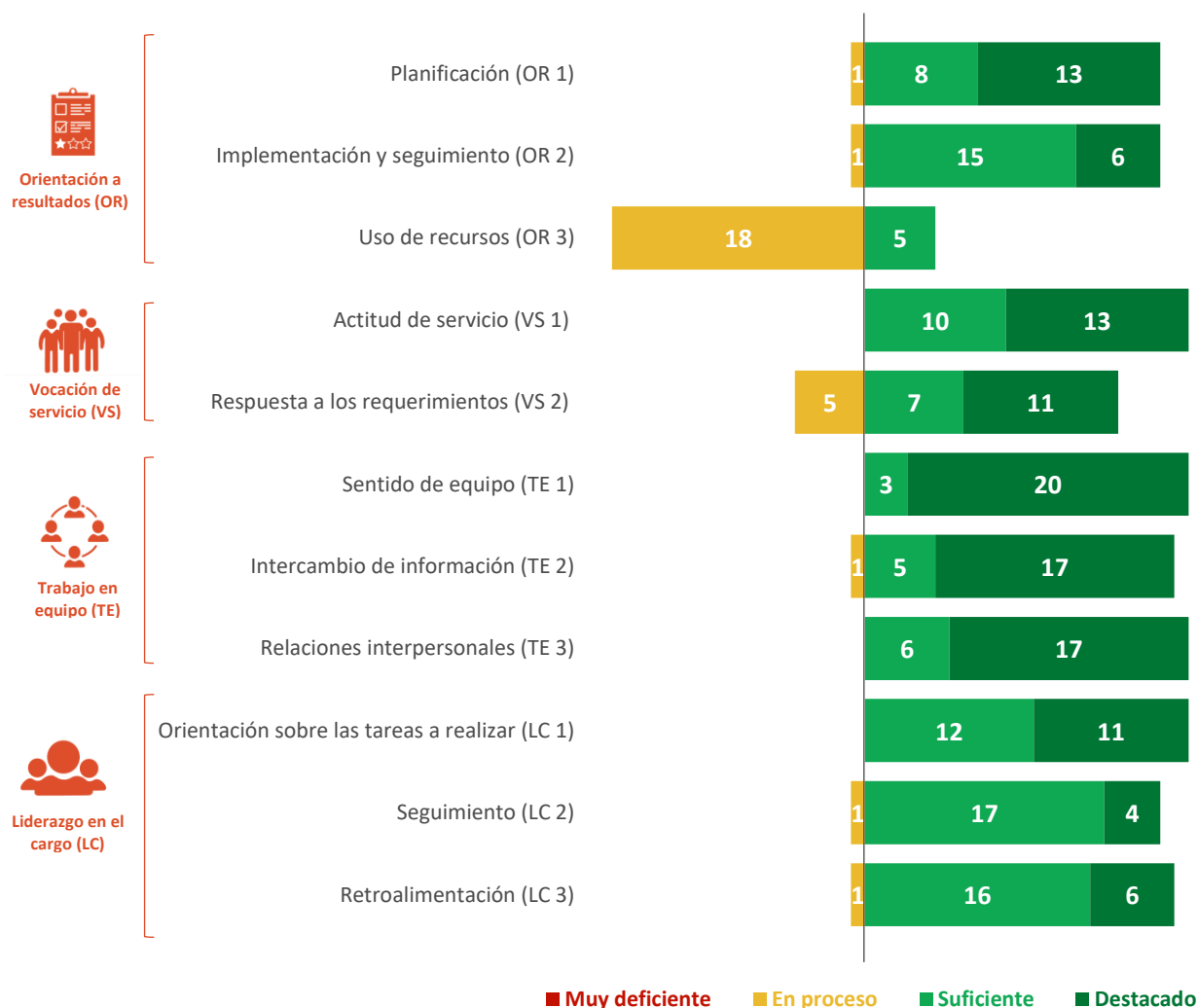
Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 20.2. Resultados en los once criterios evaluados

La Figura 1.2 presenta la cantidad de Especialistas de la región Pasco que se ubicaron en los diferentes niveles de logro para cada uno de los criterios evaluados<sup>41</sup>.

Figura 20.2

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE evaluados en los once criterios por nivel alcanzado, Pasco



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 20.3. Resultados y descripción de criterios por nivel alcanzado

A continuación, se presentan las descripciones de los niveles de logro alcanzados por los Especialistas de la región Pasco en cada uno de los criterios evaluados.

<sup>41</sup> En esta región hubo un evaluado que no tuvo calificación en los criterios *Planificación* (OR 1), *Implementación y seguimiento* (OR 2) y *Seguimiento* (LC 2)

## A. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *ORIENTACIÓN A RESULTADOS* (OR)<sup>42</sup>

**Planificación (OR 1):** El Especialista planifica las actividades a ejecutar. Además, estas son posibles de realizar y contribuyen al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.

Tabla 20.2

Descripciones de los niveles de logro del criterio Planificación (OR 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>1</b><br><b>evaluado</b>  | <b>8</b><br><b>evaluados</b>  | <b>13</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No planifican las actividades a ejecutar.<br>O<br>-Planifican las actividades a ejecutar. Sin embargo, no las organizan en plazos, o no consideran las estrategias o recursos a utilizar. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Sin embargo, la planificación propuesta no es viable o no contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable, está adecuada al contexto local y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. |

**Implementación y seguimiento (OR 2):** El Especialista ejecuta las actividades<sup>1/</sup> a su cargo dentro de los plazos acordados y verifica si permiten alcanzar los objetivos propuestos.

Tabla 20.3

Descripciones de los niveles de logro del criterio Implementación y seguimiento (OR 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>15</b><br><b>evaluados</b>   | <b>6</b><br><b>evaluados</b>   |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas.<br>O<br>-Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados. Sin embargo, no verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. Además, proponen acciones concretas de mejora en las actividades realizadas (que sean viables y que contribuyan a los objetivos propuestos). |

1/ Estas actividades podrían haber sido planificadas por el mismo Especialista o por algún(os) otro(s) miembro(s) del equipo.

<sup>42</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte de los criterios de *Planificación* (OR 1) e *Implementación y seguimiento* (OR 2).

**Uso de recursos<sup>1/</sup> (OR 3)<sup>2/</sup>:** El Especialista usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades planificadas.

Tabla 20.4

Descripciones de los niveles de logro del criterio Uso de recursos (OR 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>18</b><br><b>evaluados</b>  | <b>5</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Hacen un mal uso de los recursos que les han sido asignados, desperdiciándolos o usándolos en actividades que no están vinculadas con sus funciones.</p> <p>O</p> <p>-Cuando se les asignan recursos económicos, no siempre rinden cuentas.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, proponen alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, dan muestras de haber optimizado el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> |

1/ Se entiende por recursos a los medios o materiales que se les asignan a los Especialistas para llevar a cabo sus funciones. Estos pueden ser materiales fungibles tales como hojas, cuadernos, lapiceros, etc. También pueden ser recursos no fungibles, tales como la computadora con la que trabaja, el proyector, o los micrófonos que usa para alguna acción formativa.

2/ Si el Especialista no se presentó a la entrevista, este criterio fue calificado únicamente con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.

## B. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA VOCACIÓN DE SERVICIO (VS)

**Actitud de servicio (VS 1):** El Especialista muestra disposición para atender a los actores educativos con los que se relaciona, los escucha con atención, es amable con ellos y, ante sus necesidades o requerimientos, demuestra comprensión e interés.

Tabla 20.5

Descripciones de los niveles de logro del criterio Actitud de servicio (VS 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>10</b><br><b>evaluados</b>  | <b>13</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan.</p> <p>O</p> <p>-Por lo general, no se muestran amables en su interacción con los actores educativos con los que se relacionan.</p> | <p>Por lo general, escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan y son amables en su interacción con ellos. Sin embargo, no dan muestras de comprensión a sus necesidades o requerimientos.</p> <p><b>IMPORTANTE:</b><br/><i>Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio Respuesta a los requerimientos, como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio Actitud de servicio.</i></p> | <p>Por lo general, muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> | <p>Siempre muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> |

**Respuesta a los requerimientos (VS 2):** El Especialista responde oportunamente y de forma clara, precisa y con argumentos a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, siempre que se encuentren dentro del marco de su competencia<sup>1/</sup>.

Tabla 20.6

Descripciones de los niveles de logro del criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|--|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>5</b><br><b>evaluados</b>   | <b>7</b><br><b>evaluados</b>   | <b>11</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no responden a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia.</p> <p>O</p> <p>-Las respuestas que brindan nunca son claras, precisas ni con argumentos, o nunca se dan dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Por lo general, dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Sin embargo, las respuestas que brindan no suelen ser claras, precisas y con argumentos, o no suelen darse dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan suelen ser claras, precisas, con argumentos y dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan siempre son claras, precisas, con argumentos y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. Asimismo, ante requerimientos fuera del marco de su competencia, brindan orientación o los derivan al área responsable<sup>2/</sup>.</p> |

1/ En los casos en los que se presenten requerimientos sin atender, se cuenta con evidencia que justifique la omisión.

2/ En caso de que no se hayan presentado requerimientos que no sean de su competencia directa, el Especialista puede alcanzar el nivel IV, siempre que cumpla con los demás atributos exigidos para este nivel.

### C. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO (TE)

**Sentido de equipo (TE 1):** El Especialista trabaja de manera coordinada con sus compañeros en la organización y realización de las tareas que les corresponden como equipo, contribuyendo al logro de los objetivos en común.

Tabla 20.7

Descripciones de los niveles de logro del criterio Sentido de equipo (TE 1)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>3</b><br><b>evaluados</b>   | <b>20</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-No cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo.</p> <p>O</p> <p>-No participan en la organización del trabajo en equipo.</p> | <p>Cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo, aunque no suelen participar en la organización del trabajo.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas. Además, de manera voluntaria o cuando se los solicitan, brindan apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> |

**Intercambio de información (TE 2):** El Especialista comparte con los integrantes del equipo información, opiniones e ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, se muestra receptivo antes las propuestas de sus compañeros.

Tabla 20.8

Descripciones de los niveles de logro del criterio Intercambio de información (TE 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>5</b><br><b>evaluados</b>   | <b>17</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, comparten información, opiniones o ideas que no contribuyen al logro de los objetivos en común.</p> <p>O</p> <p>-No escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, no escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas.</p> | <p>Siempre o casi siempre, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas. Asimismo, en dichos intercambios, fomentan la integración de las ideas.</p> |

**Relaciones interpersonales (TE 3):** El Especialista fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo.

Tabla 20.9

Descripciones de los niveles de logro del criterio Relaciones interpersonales (TE 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>6</b><br><b>evaluados</b>   | <b>17</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no son amables con los integrantes del equipo.</p> <p>O</p> <p>-Promueven un ambiente en el que los integrantes del equipo no se sienten cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo. Sin embargo, promueven un ambiente en el que estos no suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo y reconocidos por sus aportes. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, contribuyen en su resolución.</p> |

## D. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *LIDERAZGO EN EL CARGO* (LC)<sup>43</sup>

**Orientación sobre las tareas a realizar** (LC 1): El Especialista orienta a los actores educativos a los que atiende en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar.

Tabla 20.10

Descripciones de los niveles de logro del criterio Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>0</b><br>evaluados   | <b>12</b><br>evaluados  | <b>11</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No brindan orientaciones a los actores educativos a los que atienden sobre las tareas que deben realizar. | Brindan orientaciones, aunque muy generales sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no comunican el propósito e importancia de estas. | Brindan orientaciones específicas sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden y comunican el propósito e importancia de las mismas. | Emplean estrategias que permiten que los actores educativos a los que atienden identifiquen el propósito e importancia de las tareas a realizar y establezcan la ruta de cómo llevarlas a cabo. |

**Seguimiento** (LC 2): El Especialista da seguimiento al trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende, a fin de identificar los progresos y dificultades que presentan durante su ejecución.

Tabla 20.11

Descripciones de los niveles de logro del criterio Seguimiento (LC 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>1</b><br>evaluado  | <b>17</b><br>evaluados   | <b>4</b><br>evaluados   |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. | Dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no identifican los progresos y las dificultades que se presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan, y plantean qué acciones podrían contribuir a obtener mejores resultados. |

<sup>43</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte del criterio de *Seguimiento* (LC 2).



**Retroalimentación (LC 3):** El Especialista brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, con el fin de ayudarlos<sup>1/</sup> a alcanzar mejores resultados en el cumplimiento de sus tareas.

Tabla 20.12

Descripciones de los niveles de logro del criterio Retroalimentación (LC 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>16</b><br><b>evaluados</b>   | <b>6</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-A partir del seguimiento realizado, no brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden o únicamente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> <p>O</p> <p>-Se encuentran en el nivel I en el criterio <i>Seguimiento</i>.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en indicarles si la forma en la que han desarrollado las tareas o acciones a su cargo es correcta o no.</p> <p>O</p> <p>A partir del seguimiento realizado a los actores educativos a los que atienden, les brindan algún tipo de retroalimentación, pero generalmente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a desarrollar las tareas o acciones a su cargo, dándoles información específica sobre cómo han realizado su trabajo u orientaciones para alcanzar mejores resultados.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a identificar de qué manera pueden alcanzar mejores resultados en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo. Asimismo, promueven el establecimiento de compromisos de mejora.</p> |

1/La ayuda puede ser de carácter pedagógico, disciplinar, de gestión, de la especialidad, etc.

Para regresar al índice con el listado de regiones hacer clic aquí

Índice de  
regiones

## 21. REGIÓN PIURA

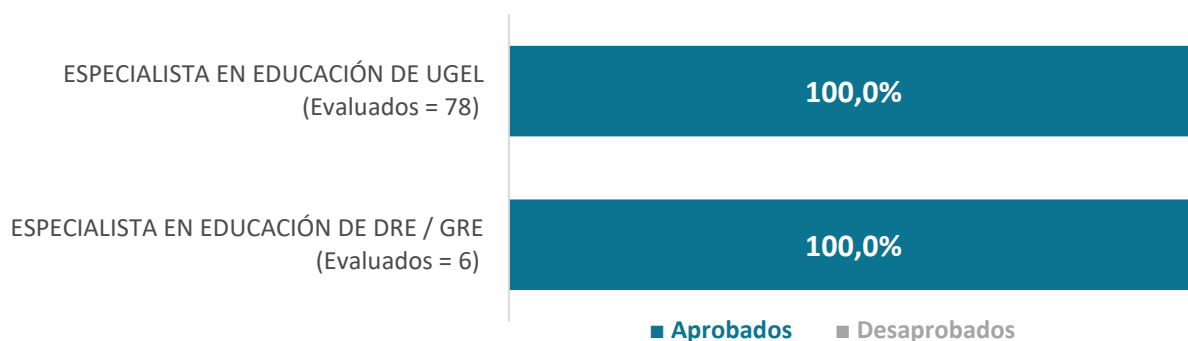


## 21. RESULTADOS EN LA REGIÓN PIURA

### 21.1. Resultados según condición de aprobación

Figura 21.1

Porcentaje de Especialistas aprobados y desaprobados según IGED, Piura



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

Tabla 21.1

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE aprobados y desaprobados por IGED, Piura

| IGED                                    | Especialistas aprobados | Especialistas desaprobados | Total     |
|---|-------------------------|----------------------------|-----------|
| DRE PIURA                               | 6                       | 0                          | 6         |
| UGEL AYABACA EXCEPTO FRIAS Y PACAIPAMPA | 5                       | 0                          | 5         |
| UGEL CHULUCANAS                         | 6                       | 0                          | 6         |
| UGEL HUANCABAMBA                        | 5                       | 0                          | 5         |
| UGEL HUARMACA                           | 2                       | 0                          | 2         |
| UGEL LA UNIÓN (Piura)                   | 10                      | 0                          | 10        |
| UGEL MORROPÓN                           | 7                       | 0                          | 7         |
| UGEL PAITA                              | 7                       | 0                          | 7         |
| UGEL PIURA                              | 12                      | 0                          | 12        |
| UGEL SECHURA                            | 4                       | 0                          | 4         |
| UGEL SULLANA                            | 5                       | 0                          | 5         |
| UGEL TALARA                             | 6                       | 0                          | 6         |
| UGEL TAMBOGRANDE                        | 9                       | 0                          | 9         |
| <b>Total</b>                            | <b>84</b>               | <b>0</b>                   | <b>84</b> |

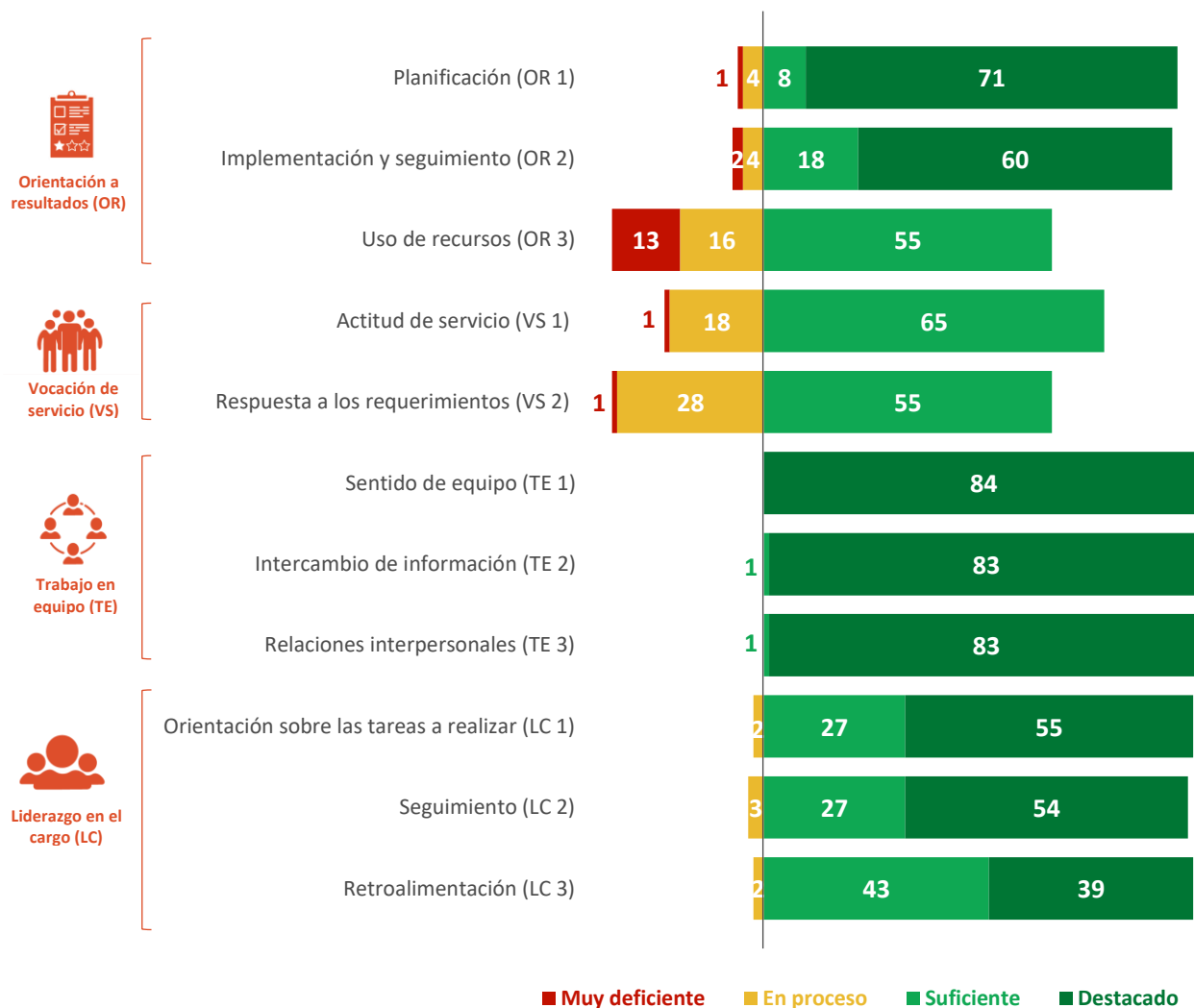
Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 21.2. Resultados en los once criterios evaluados

La Figura 21.2 presenta la cantidad de Especialistas de la región Piura que se ubicaron en los diferentes niveles de logro para cada uno de los criterios evaluados.

Figura 21.2

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE evaluados en los once criterios por nivel alcanzado, Piura



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 21.3. Resultados y descripción de criterios por nivel alcanzado

A continuación, se presentan las descripciones de los niveles de logro alcanzados por los Especialistas de la región Piura en cada uno de los criterios evaluados.

## A. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA **ORIENTACIÓN A RESULTADOS (OR)**<sup>44</sup>

**Planificación (OR 1):** El Especialista planifica las actividades a ejecutar. Además, estas son posibles de realizar y contribuyen al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.

Tabla 21.2

Descripciones de los niveles de logro del criterio Planificación (OR 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|---|--|
| <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>4</b><br><b>evaluados</b>   | <b>8</b><br><b>evaluados</b>  | <b>71</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No planifican las actividades a ejecutar.<br>O<br>-Planifican las actividades a ejecutar. Sin embargo, no las organizan en plazos, o no consideran las estrategias o recursos a utilizar. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Sin embargo, la planificación propuesta no es viable o no contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable, está adecuada al contexto local y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. |

**Implementación y seguimiento (OR 2):** El Especialista ejecuta las actividades<sup>1/</sup> a su cargo dentro de los plazos acordados y verifica si permiten alcanzar los objetivos propuestos.

Tabla 21.3

Descripciones de los niveles de logro del criterio Implementación y seguimiento (OR 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|---|--|
| <b>2</b><br><b>evaluados</b>  | <b>4</b><br><b>evaluados</b>  | <b>18</b><br><b>evaluados</b>   | <b>60</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas.<br>O<br>-Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados. Sin embargo, no verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. Además, proponen acciones concretas de mejora en las actividades realizadas (que sean viables y que contribuyan a los objetivos propuestos). |

1/ Estas actividades podrían haber sido planificadas por el mismo Especialista o por algún(os) otro(s) miembro(s) del equipo.

<sup>44</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte de los criterios de *Planificación (OR 1)* e *Implementación y seguimiento (OR 2)*.

**Uso de recursos<sup>1/</sup> (OR 3)<sup>2/</sup>:** El Especialista usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades planificadas.

Tabla 21.4

Descripciones de los niveles de logro del criterio Uso de recursos (OR 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>13</b><br><b>evaluados</b>  | <b>16</b><br><b>evaluados</b>  | <b>55</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Hacen un mal uso de los recursos que les han sido asignados, desperdiçándolos o usándolos en actividades que no están vinculadas con sus funciones.</p> <p>O</p> <p>-Cuando se les asignan recursos económicos, no siempre rinden cuentas.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, proponen alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, dan muestras de haber optimizado el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> |

1/ Se entiende por recursos a los medios o materiales que se les asignan a los Especialistas para llevar a cabo sus funciones. Estos pueden ser materiales fungibles tales como hojas, cuadernos, lapiceros, etc. También pueden ser recursos no fungibles, tales como la computadora con la que trabaja, el proyector, o los micrófonos que usa para alguna acción formativa.

2/ Si el Especialista no se presentó a la entrevista, este criterio fue calificado únicamente con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.

## B. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA VOCACIÓN DE SERVICIO (VS)

**Actitud de servicio (VS 1):** El Especialista muestra disposición para atender a los actores educativos con los que se relaciona, los escucha con atención, es amable con ellos y, ante sus necesidades o requerimientos, demuestra comprensión e interés.

Tabla 21.5

Descripciones de los niveles de logro del criterio Actitud de servicio (VS 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>18</b><br><b>evaluados</b>  | <b>65</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan.</p> <p>O</p> <p>-Por lo general, no se muestran amables en su interacción con los actores educativos con los que se relacionan.</p> | <p>Por lo general, escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan y son amables en su interacción con ellos. Sin embargo, no dan muestras de comprensión a sus necesidades o requerimientos.</p> <p><b>IMPORTANTE:</b><br/><i>Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio Respuesta a los requerimientos, como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio Actitud de servicio.</i></p> | <p>Por lo general, muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> | <p>Siempre muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> |

**Respuesta a los requerimientos (VS 2):** El Especialista responde oportunamente y de forma clara, precisa y con argumentos a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, siempre que se encuentren dentro del marco de su competencia<sup>1/</sup>.

Tabla 21.6

Descripciones de los niveles de logro del criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|--|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>1</b><br><b>evaluado</b>  | <b>28</b><br><b>evaluados</b>  | <b>55</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no responden a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia.</p> <p>O</p> <p>-Las respuestas que brindan nunca son claras, precisas ni con argumentos, o nunca se dan dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Por lo general, dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Sin embargo, las respuestas que brindan no suelen ser claras, precisas y con argumentos, o no suelen darse dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan suelen ser claras, precisas, con argumentos y dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan siempre son claras, precisas, con argumentos y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. Asimismo, ante requerimientos fuera del marco de su competencia, brindan orientación o los derivan al área responsable<sup>2/</sup>.</p> |

1/ En los casos en los que se presenten requerimientos sin atender, se cuenta con evidencia que justifique la omisión.

2/ En caso de que no se hayan presentado requerimientos que no sean de su competencia directa, el Especialista puede alcanzar el nivel IV, siempre que cumpla con los demás atributos exigidos para este nivel.

### C. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO (TE)

**Sentido de equipo (TE 1):** El Especialista trabaja de manera coordinada con sus compañeros en la organización y realización de las tareas que les corresponden como equipo, contribuyendo al logro de los objetivos en común.

Tabla 21.7

Descripciones de los niveles de logro del criterio Sentido de equipo (TE 1)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>84</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-No cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo.</p> <p>O</p> <p>-No participan en la organización del trabajo en equipo.</p> | <p>Cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo, aunque no suelen participar en la organización del trabajo.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas. Además, de manera voluntaria o cuando se los solicitan, brindan apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> |

**Intercambio de información (TE 2):** El Especialista comparte con los integrantes del equipo información, opiniones e ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, se muestra receptivo antes las propuestas de sus compañeros.

Tabla 21.8

Descripciones de los niveles de logro del criterio Intercambio de información (TE 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b>  | <b>0</b>  | <b>1</b>   | <b>83</b>   |
| <b>evaluados</b>  | <b>evaluados</b>  | <b>evaluado</b>  | <b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, comparten información, opiniones o ideas que no contribuyen al logro de los objetivos en común.</p> <p>O</p> <p>-No escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, no escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas.</p> | <p>Siempre o casi siempre, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas. Asimismo, en dichos intercambios, fomentan la integración de las ideas.</p> |

**Relaciones interpersonales (TE 3):** El Especialista fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo.

Tabla 21.9

Descripciones de los niveles de logro del criterio Relaciones interpersonales (TE 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|---|--|--|
| <b>0</b>   | <b>0</b>  | <b>1</b>   | <b>83</b>  |
| <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>  | <b>evaluado</b>  | <b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no son amables con los integrantes del equipo.</p> <p>O</p> <p>-Promueven un ambiente en el que los integrantes del equipo no se sienten cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo. Sin embargo, promueven un ambiente en el que estos no suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo y reconocidos por sus aportes. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, contribuyen en su resolución.</p> |



## D. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *LIDERAZGO EN EL CARGO* (LC)<sup>45</sup>

**Orientación sobre las tareas a realizar** (LC 1): El Especialista orienta a los actores educativos a los que atiende en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar.

Tabla 21.10

Descripciones de los niveles de logro del criterio Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>2</b><br>evaluados   | <b>27</b><br>evaluados  | <b>55</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No brindan orientaciones a los actores educativos a los que atienden sobre las tareas que deben realizar. | Brindan orientaciones, aunque muy generales sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no comunican el propósito e importancia de estas. | Brindan orientaciones específicas sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden y comunican el propósito e importancia de las mismas. | Emplean estrategias que permiten que los actores educativos a los que atienden identifiquen el propósito e importancia de las tareas a realizar y establezcan la ruta de cómo llevarlas a cabo. |

**Seguimiento** (LC 2): El Especialista da seguimiento al trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende, a fin de identificar los progresos y dificultades que presentan durante su ejecución.

Tabla 21.11

Descripciones de los niveles de logro del criterio Seguimiento (LC 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>3</b><br>evaluados   | <b>27</b><br>evaluados   | <b>54</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. | Dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no identifican los progresos y las dificultades que se presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan, y plantean qué acciones podrían contribuir a obtener mejores resultados. |

<sup>45</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte del criterio de *Seguimiento* (LC 2).

**Retroalimentación (LC 3):** El Especialista brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, con el fin de ayudarlos<sup>1/</sup> a alcanzar mejores resultados en el cumplimiento de sus tareas.

Tabla 21.12

Descripciones de los niveles de logro del criterio Retroalimentación (LC 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>2</b><br><b>evaluados</b>  | <b>43</b><br><b>evaluados</b>   | <b>39</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-A partir del seguimiento realizado, no brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden o únicamente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> <p>O</p> <p>-Se encuentran en el nivel I en el criterio <i>Seguimiento</i>.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en indicarles si la forma en la que han desarrollado las tareas o acciones a su cargo es correcta o no.</p> <p>O</p> <p>A partir del seguimiento realizado a los actores educativos a los que atienden, les brindan algún tipo de retroalimentación, pero generalmente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a desarrollar las tareas o acciones a su cargo, dándoles información específica sobre cómo han realizado su trabajo u orientaciones para alcanzar mejores resultados.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a identificar de qué manera pueden alcanzar mejores resultados en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo. Asimismo, promueven el establecimiento de compromisos de mejora.</p> |

1/La ayuda puede ser de carácter pedagógico, disciplinar, de gestión, de la especialidad, etc.

Para regresar al índice con el listado de regiones hacer clic aquí

Índice de regiones

## 22. REGIÓN PUNO

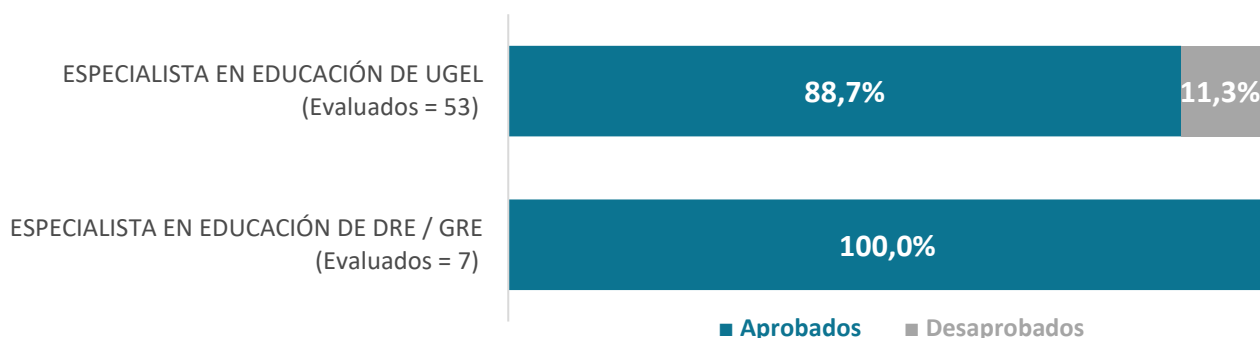


## 22. RESULTADOS EN LA REGIÓN PUNO

### 22.1. Resultados según condición de aprobación

Figura 22.1

Porcentaje de Especialistas aprobados y desaprobados según IGED, Puno



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

Tabla 22.1

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE aprobados y desaprobados por IGED, Puno

| IGED                       | Especialistas aprobados | Especialistas desaprobados | Total     |
|----------------------------|-------------------------|----------------------------|-----------|
| DRE PUNO                   | 7                       | 0                          | 7         |
| UGEL AZÁNGARO              | 6                       | 0                          | 6         |
| UGEL CARABAYA              | 1                       | 0                          | 1         |
| UGEL CHUCUITO              | 5                       | 0                          | 5         |
| UGEL CRUCERO               | 1                       | 0                          | 1         |
| UGEL EL COLLAO             | 2                       | 0                          | 2         |
| UGEL HUANCANÉ              | 3                       | 0                          | 3         |
| UGEL LAMPA                 | 6                       | 0                          | 6         |
| UGEL MELGAR                | 4                       | 1                          | 5         |
| UGEL MOHO                  | 1                       | 0                          | 1         |
| UGEL PUNO                  | 4                       | 5                          | 9         |
| UGEL SAN ANTONIO DE PUTINA | 4                       | 0                          | 4         |
| UGEL SAN ROMÁN             | 7                       | 0                          | 7         |
| UGEL SANDIA                | 1                       | 0                          | 1         |
| UGEL YUNGUYO               | 2                       | 0                          | 2         |
| <b>Total</b>               | <b>54</b>               | <b>6</b>                   | <b>60</b> |

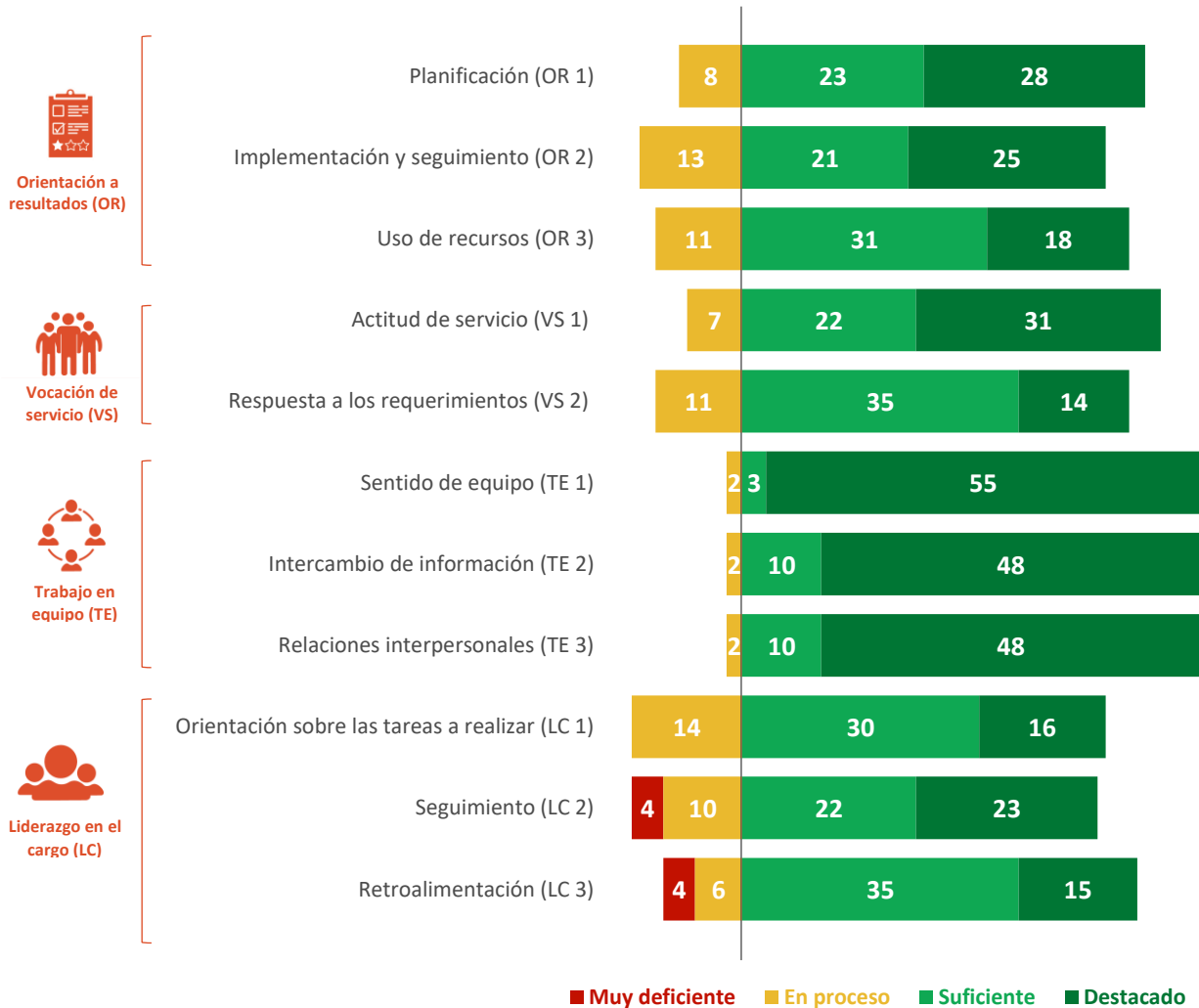
Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

### 1.1. Resultados en los once criterios evaluados

La Figura 22.2 presenta la cantidad de Especialistas de la región Puno que se ubicaron en los diferentes niveles de logro para cada uno de los criterios evaluados<sup>46</sup>.

Figura 22.2

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE evaluados en los once criterios por nivel alcanzado, Puno



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

### 1.2. Resultados y descripción de criterios por nivel alcanzado

A continuación, se presentan las descripciones de los niveles de logro alcanzados por los Especialistas de la región Puno en cada uno de los criterios evaluados.

<sup>46</sup> En esta región hubo un evaluado que no tuvo calificación en los criterios *Planificación* (OR 1), *Implementación y seguimiento* (OR 2) y en *Seguimiento* (LC 2)

## A. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA **ORIENTACIÓN A RESULTADOS (OR)**<sup>47</sup>

**Planificación (OR 1):** El Especialista planifica las actividades a ejecutar. Además, estas son posibles de realizar y contribuyen al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.

Tabla 22.2

Descripciones de los niveles de logro del criterio Planificación (OR 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>8</b><br><b>evaluados</b>   | <b>23</b><br><b>evaluados</b>   | <b>28</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No planifican las actividades a ejecutar.<br>O<br>-Planifican las actividades a ejecutar. Sin embargo, no las organizan en plazos, o no consideran las estrategias o recursos a utilizar. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Sin embargo, la planificación propuesta no es viable o no contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable, está adecuada al contexto local y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. |

**Implementación y seguimiento (OR 2):** El Especialista ejecuta las actividades<sup>1/</sup> a su cargo dentro de los plazos acordados y verifica si permiten alcanzar los objetivos propuestos.

Tabla 22.3

Descripciones de los niveles de logro del criterio Implementación y seguimiento (OR 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>13</b><br><b>evaluados</b>   | <b>21</b><br><b>evaluados</b>   | <b>25</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas.<br>O<br>-Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados. Sin embargo, no verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. Además, proponen acciones concretas de mejora en las actividades realizadas (que sean viables y que contribuyan a los objetivos propuestos). |

1/ Estas actividades podrían haber sido planificadas por el mismo Especialista o por algún(os) otro(s) miembro(s) del equipo.

<sup>47</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte de los criterios de *Planificación (OR 1)* e *Implementación y seguimiento (OR 2)*.

**Uso de recursos<sup>1/</sup> (OR 3)<sup>2/</sup>:** El Especialista usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades planificadas.

Tabla 22.4

Descripciones de los niveles de logro del criterio Uso de recursos (OR 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>11</b><br><b>evaluados</b>  | <b>31</b><br><b>evaluados</b>  | <b>18</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Hacen un mal uso de los recursos que les han sido asignados, desperdiciándolos o usándolos en actividades que no están vinculadas con sus funciones.</p> <p>O</p> <p>-Cuando se les asignan recursos económicos, no siempre rinden cuentas.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, proponen alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, dan muestras de haber optimizado el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> |

1/ Se entiende por recursos a los medios o materiales que se les asignan a los Especialistas para llevar a cabo sus funciones. Estos pueden ser materiales fungibles tales como hojas, cuadernos, lapiceros, etc. También pueden ser recursos no fungibles, tales como la computadora con la que trabaja, el proyector, o los micrófonos que usa para alguna acción formativa.

2/ Si el Especialista no se presentó a la entrevista, este criterio fue calificado únicamente con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.

## B. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA VOCACIÓN DE SERVICIO (VS)

**Actitud de servicio (VS 1):** El Especialista muestra disposición para atender a los actores educativos con los que se relaciona, los escucha con atención, es amable con ellos y, ante sus necesidades o requerimientos, demuestra comprensión e interés.

Tabla 22.5

Descripciones de los niveles de logro del criterio Actitud de servicio (VS 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>7</b><br><b>evaluados</b>  | <b>22</b><br><b>evaluados</b>  | <b>31</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan.</p> <p>O</p> <p>-Por lo general, no se muestran amables en su interacción con los actores educativos con los que se relacionan.</p> | <p>Por lo general, escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan y son amables en su interacción con ellos. Sin embargo, no dan muestras de comprensión a sus necesidades o requerimientos.</p> <p><b>IMPORTANTE:</b><br/><i>Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio Respuesta a los requerimientos, como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio Actitud de servicio.</i></p> | <p>Por lo general, muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> | <p>Siempre muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> |

**Respuesta a los requerimientos (VS 2):** El Especialista responde oportunamente y de forma clara, precisa y con argumentos a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, siempre que se encuentren dentro del marco de su competencia<sup>1/</sup>.

Tabla 22.6

Descripciones de los niveles de logro del criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|--|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>11</b><br><b>evaluados</b>  | <b>35</b><br><b>evaluados</b>  | <b>14</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no responden a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia.</p> <p>O</p> <p>-Las respuestas que brindan nunca son claras, precisas ni con argumentos, o nunca se dan dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Por lo general, dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Sin embargo, las respuestas que brindan no suelen ser claras, precisas y con argumentos, o no suelen darse dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan suelen ser claras, precisas, con argumentos y dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan siempre son claras, precisas, con argumentos y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. Asimismo, ante requerimientos fuera del marco de su competencia, brindan orientación o los derivan al área responsable<sup>2/</sup>.</p> |

1/ En los casos en los que se presenten requerimientos sin atender, se cuenta con evidencia que justifique la omisión.

2/ En caso de que no se hayan presentado requerimientos que no sean de su competencia directa, el Especialista puede alcanzar el nivel IV, siempre que cumpla con los demás atributos exigidos para este nivel.

### C. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO (TE)

**Sentido de equipo (TE 1):** El Especialista trabaja de manera coordinada con sus compañeros en la organización y realización de las tareas que les corresponden como equipo, contribuyendo al logro de los objetivos en común.

Tabla 22.7

Descripciones de los niveles de logro del criterio Sentido de equipo (TE 1)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>2</b><br><b>evaluados</b>   | <b>3</b><br><b>evaluados</b>   | <b>55</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-No cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo.</p> <p>O</p> <p>-No participan en la organización del trabajo en equipo.</p> | <p>Cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo, aunque no suelen participar en la organización del trabajo.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas. Además, de manera voluntaria o cuando se los solicitan, brindan apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> |



**Intercambio de información (TE 2):** El Especialista comparte con los integrantes del equipo información, opiniones e ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, se muestra receptivo antes las propuestas de sus compañeros.

Tabla 22.8

Descripciones de los niveles de logro del criterio Intercambio de información (TE 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b>  | <b>2</b>  | <b>10</b>  | <b>48</b>   |
| <b>evaluados</b>  | <b>evaluados</b>  | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, comparten información, opiniones o ideas que no contribuyen al logro de los objetivos en común.</p> <p>O</p> <p>-No escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, no escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas.</p> | <p>Siempre o casi siempre, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas. Asimismo, en dichos intercambios, fomentan la integración de las ideas.</p> |

**Relaciones interpersonales (TE 3):** El Especialista fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo.

Tabla 22.9

Descripciones de los niveles de logro del criterio Relaciones interpersonales (TE 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|---|--|--|
| <b>0</b>   | <b>2</b>  | <b>10</b>  | <b>48</b>  |
| <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>  | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no son amables con los integrantes del equipo.</p> <p>O</p> <p>-Promueven un ambiente en el que los integrantes del equipo no se sienten cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo. Sin embargo, promueven un ambiente en el que estos no suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo y reconocidos por sus aportes. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, contribuyen en su resolución.</p> |

## D. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *LIDERAZGO EN EL CARGO* (LC)<sup>48</sup>

**Orientación sobre las tareas a realizar** (LC 1): El Especialista orienta a los actores educativos a los que atiende en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar.

Tabla 22.10

Descripciones de los niveles de logro del criterio Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>14</b><br>evaluados  | <b>30</b><br>evaluados  | <b>16</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No brindan orientaciones a los actores educativos a los que atienden sobre las tareas que deben realizar. | Brindan orientaciones, aunque muy generales sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no comunican el propósito e importancia de estas. | Brindan orientaciones específicas sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden y comunican el propósito e importancia de las mismas. | Emplean estrategias que permiten que los actores educativos a los que atienden identifiquen el propósito e importancia de las tareas a realizar y establezcan la ruta de cómo llevarlas a cabo. |

**Seguimiento** (LC 2): El Especialista da seguimiento al trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende, a fin de identificar los progresos y dificultades que presentan durante su ejecución.

Tabla 22.11

Descripciones de los niveles de logro del criterio Seguimiento (LC 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>4</b><br>evaluados   | <b>10</b><br>evaluados  | <b>22</b><br>evaluados   | <b>23</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. | Dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no identifican los progresos y las dificultades que se presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan, y plantean qué acciones podrían contribuir a obtener mejores resultados. |

<sup>48</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte del criterio de *Seguimiento* (LC 2).

**Retroalimentación (LC 3):** El Especialista brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, con el fin de ayudarlos<sup>1/</sup> a alcanzar mejores resultados en el cumplimiento de sus tareas.

Tabla 22.12

Descripciones de los niveles de logro del criterio Retroalimentación (LC 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>4</b><br><b>evaluados</b>  | <b>6</b><br><b>evaluados</b>  | <b>35</b><br><b>evaluados</b>   | <b>15</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-A partir del seguimiento realizado, no brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden o únicamente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> <p>O</p> <p>-Se encuentran en el nivel I en el criterio <i>Seguimiento</i>.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en indicarles si la forma en la que han desarrollado las tareas o acciones a su cargo es correcta o no.</p> <p>O</p> <p>A partir del seguimiento realizado a los actores educativos a los que atienden, les brindan algún tipo de retroalimentación, pero generalmente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a desarrollar las tareas o acciones a su cargo, dándoles información específica sobre cómo han realizado su trabajo u orientaciones para alcanzar mejores resultados.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a identificar de qué manera pueden alcanzar mejores resultados en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo. Asimismo, promueven el establecimiento de compromisos de mejora.</p> |

1/La ayuda puede ser de carácter pedagógico, disciplinar, de gestión, de la especialidad, etc.

Para regresar al índice con el listado de regiones hacer clic aquí

Índice de regiones

## 23. REGIÓN SAN MARTÍN

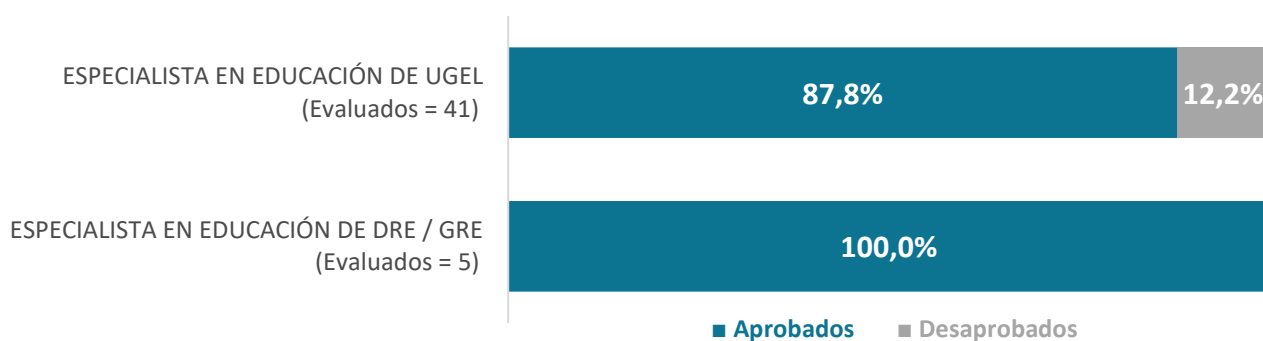


## 23. RESULTADOS EN LA REGIÓN SAN MARTÍN

### 23.1. Resultados según condición de aprobación

Figura 23.1

Porcentaje de Especialistas aprobados y desaprobados según IGED, San Martín



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

Tabla 23.1

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE aprobados y desaprobados por IGED, San Martín

| IGED            | Especialistas aprobados | Especialistas desaprobados | Total     |
|-----------------|-------------------------|----------------------------|-----------|
| DRE SAN MARTÍN  | 5                       | 0                          | 5         |
| UGEL BELLAVISTA | 4                       | 0                          | 4         |
| UGEL EL DORADO  | 5                       | 0                          | 5         |
| UGEL HUALLAGA   | 3                       | 0                          | 3         |
| UGEL LAMAS      | 3                       | 0                          | 3         |
| UGEL MOYOBAMBA  | 5                       | 0                          | 5         |
| UGEL PICOTA     | 6                       | 1                          | 7         |
| UGEL RIOJA      | 4                       | 2                          | 6         |
| UGEL SAN MARTÍN | 2                       | 2                          | 4         |
| UGEL TOCACHE    | 4                       | 0                          | 4         |
| <b>Total</b>    | <b>41</b>               | <b>5</b>                   | <b>46</b> |

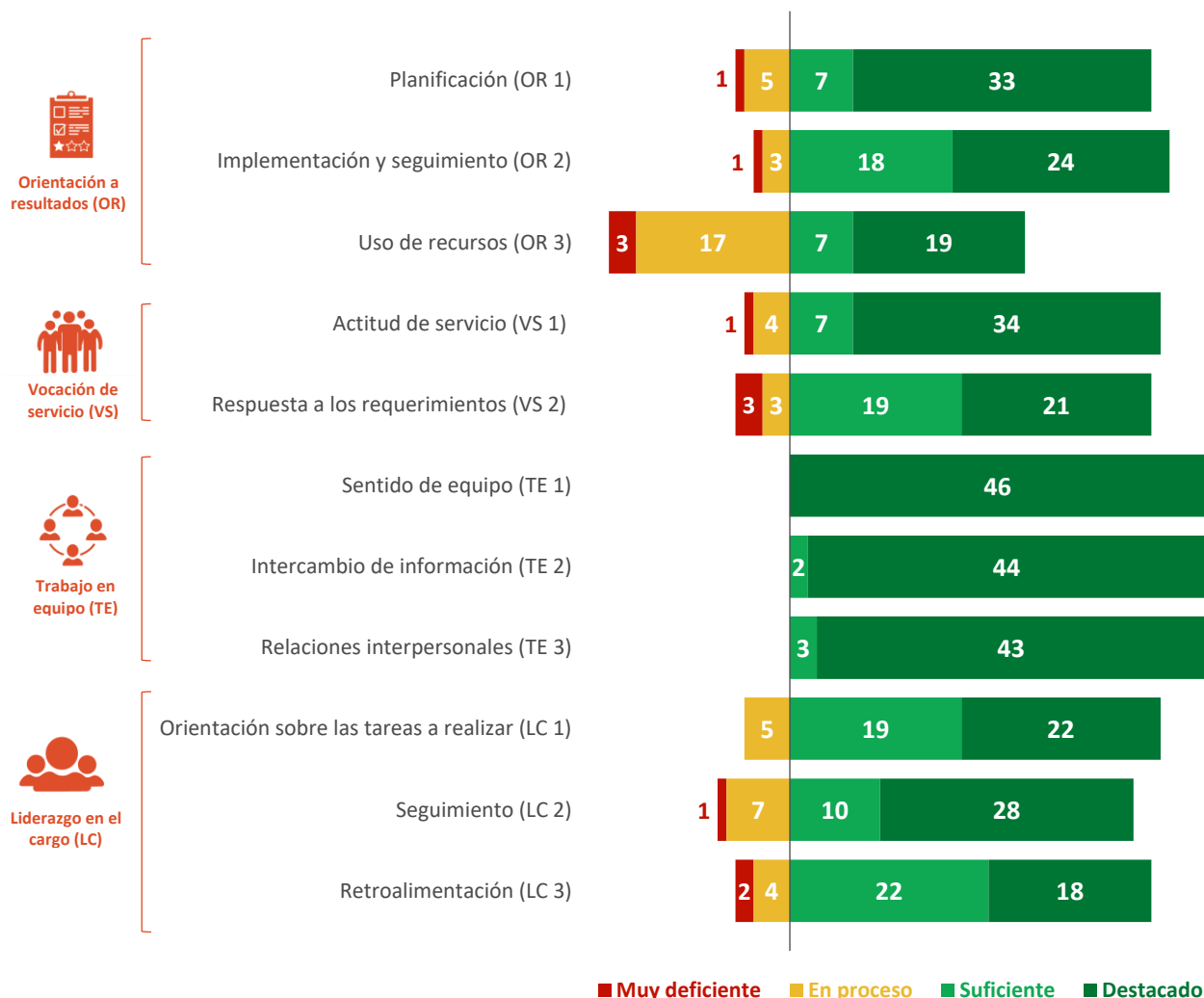
Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 23.2. Resultados en los once criterios evaluados

La Figura 23.2 presenta la cantidad de Especialistas de la región San Martín que se ubicaron en los diferentes niveles de logro para cada uno de los criterios evaluados.

Figura 23.2

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE evaluados en los once criterios por nivel alcanzado, San Martín



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 23.3. Resultados y descripción de criterios por nivel alcanzado

A continuación, se presentan las descripciones de los niveles de logro alcanzados por los Especialistas de la región San Martín en cada uno de los criterios evaluados.

## A. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *ORIENTACIÓN A RESULTADOS* (OR)<sup>49</sup>

**Planificación (OR 1):** El Especialista planifica las actividades a ejecutar. Además, estas son posibles de realizar y contribuyen al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.

Tabla 23.2

Descripciones de los niveles de logro del criterio Planificación (OR 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|---|--|
| <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>5</b><br><b>evaluados</b>   | <b>7</b><br><b>evaluados</b>  | <b>33</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No planifican las actividades a ejecutar.<br>O<br>-Planifican las actividades a ejecutar. Sin embargo, no las organizan en plazos, o no consideran las estrategias o recursos a utilizar. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Sin embargo, la planificación propuesta no es viable o no contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable, está adecuada al contexto local y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. |

**Implementación y seguimiento (OR 2):** El Especialista ejecuta las actividades<sup>1/</sup> a su cargo dentro de los plazos acordados y verifica si permiten alcanzar los objetivos propuestos.

Tabla 23.3

Descripciones de los niveles de logro del criterio Implementación y seguimiento (OR 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|---|--|
| <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>3</b><br><b>evaluados</b>  | <b>18</b><br><b>evaluados</b>   | <b>24</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas.<br>O<br>-Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados. Sin embargo, no verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. Además, proponen acciones concretas de mejora en las actividades realizadas (que sean viables y que contribuyan a los objetivos propuestos). |

1/ Estas actividades podrían haber sido planificadas por el mismo Especialista o por algún(os) otro(s) miembro(s) del equipo.

<sup>49</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte de los criterios de *Planificación* (OR 1) e *Implementación y seguimiento* (OR 2).

**Uso de recursos<sup>1/</sup> (OR 3)<sup>2/</sup>:** El Especialista usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades planificadas.

Tabla 23.4

Descripciones de los niveles de logro del criterio Uso de recursos (OR 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|--|--|
| <b>3</b><br><b>evaluados</b>  | <b>17</b><br><b>evaluados</b>  | <b>7</b><br><b>evaluados</b>   | <b>19</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Hacen un mal uso de los recursos que les han sido asignados, desperdiçándolos o usándolos en actividades que no están vinculadas con sus funciones.</p> <p>O</p> <p>-Cuando se les asignan recursos económicos, no siempre rinden cuentas.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, proponen alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, dan muestras de haber optimizado el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> |

1/ Se entiende por recursos a los medios o materiales que se les asignan a los Especialistas para llevar a cabo sus funciones. Estos pueden ser materiales fungibles tales como hojas, cuadernos, lapiceros, etc. También pueden ser recursos no fungibles, tales como la computadora con la que trabaja, el proyector, o los micrófonos que usa para alguna acción formativa.

2/ Si el Especialista no se presentó a la entrevista, este criterio fue calificado únicamente con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.

## B. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA VOCACIÓN DE SERVICIO (VS)

**Actitud de servicio (VS 1):** El Especialista muestra disposición para atender a los actores educativos con los que se relaciona, los escucha con atención, es amable con ellos y, ante sus necesidades o requerimientos, demuestra comprensión e interés.

Tabla 23.5

Descripciones de los niveles de logro del criterio Actitud de servicio (VS 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|--|--|
| <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>4</b><br><b>evaluados</b>  | <b>7</b><br><b>evaluados</b>   | <b>34</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan.</p> <p>O</p> <p>-Por lo general, no se muestran amables en su interacción con los actores educativos con los que se relacionan.</p> | <p>Por lo general, escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan y son amables en su interacción con ellos. Sin embargo, no dan muestras de comprensión a sus necesidades o requerimientos.</p> <p><b>IMPORTANTE:</b><br/><i>Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio Respuesta a los requerimientos, como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio Actitud de servicio.</i></p> | <p>Por lo general, muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> | <p>Siempre muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> |



**Respuesta a los requerimientos (VS 2):** El Especialista responde oportunamente y de forma clara, precisa y con argumentos a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, siempre que se encuentren dentro del marco de su competencia<sup>1/</sup>.

Tabla 23.6

Descripciones de los niveles de logro del criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|--|--|---|
| <b>3</b>  | <b>3</b>   | <b>19</b>  | <b>21</b>   |
| <b>evaluados</b>  | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no responden a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia.</p> <p>O</p> <p>-Las respuestas que brindan nunca son claras, precisas ni con argumentos, o nunca se dan dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Por lo general, dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Sin embargo, las respuestas que brindan no suelen ser claras, precisas y con argumentos, o no suelen darse dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan suelen ser claras, precisas, con argumentos y dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan siempre son claras, precisas, con argumentos y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. Asimismo, ante requerimientos fuera del marco de su competencia, brindan orientación o los derivan al área responsable<sup>2/</sup>.</p> |

1/ En los casos en los que se presenten requerimientos sin atender, se cuenta con evidencia que justifique la omisión.

2/ En caso de que no se hayan presentado requerimientos que no sean de su competencia directa, el Especialista puede alcanzar el nivel IV, siempre que cumpla con los demás atributos exigidos para este nivel.

### C. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO (TE)

**Sentido de equipo (TE 1):** El Especialista trabaja de manera coordinada con sus compañeros en la organización y realización de las tareas que les corresponden como equipo, contribuyendo al logro de los objetivos en común.

Tabla 23.7

Descripciones de los niveles de logro del criterio Sentido de equipo (TE 1)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b>   | <b>0</b>   | <b>0</b>   | <b>46</b>  |
| <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>   | <b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-No cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo.</p> <p>O</p> <p>-No participan en la organización del trabajo en equipo.</p> | <p>Cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo, aunque no suelen participar en la organización del trabajo.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas. Además, de manera voluntaria o cuando se los solicitan, brindan apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> |

**Intercambio de información (TE 2):** El Especialista comparte con los integrantes del equipo información, opiniones e ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, se muestra receptivo antes las propuestas de sus compañeros.

Tabla 23.8

Descripciones de los niveles de logro del criterio Intercambio de información (TE 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>2</b><br><b>evaluados</b>   | <b>44</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, comparten información, opiniones o ideas que no contribuyen al logro de los objetivos en común.</p> <p>O</p> <p>-No escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, no escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas.</p> | <p>Siempre o casi siempre, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas. Asimismo, en dichos intercambios, fomentan la integración de las ideas.</p> |

**Relaciones interpersonales (TE 3):** El Especialista fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo.

Tabla 23.9

Descripciones de los niveles de logro del criterio Relaciones interpersonales (TE 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>3</b><br><b>evaluados</b>   | <b>43</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no son amables con los integrantes del equipo.</p> <p>O</p> <p>-Promueven un ambiente en el que los integrantes del equipo no se sienten cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo. Sin embargo, promueven un ambiente en el que estos no suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo y reconocidos por sus aportes. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, contribuyen en su resolución.</p> |

## D. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *LIDERAZGO EN EL CARGO* (LC)<sup>50</sup>

**Orientación sobre las tareas a realizar** (LC 1): El Especialista orienta a los actores educativos a los que atiende en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar.

Tabla 23.10

Descripciones de los niveles de logro del criterio Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>5</b><br>evaluados   | <b>19</b><br>evaluados  | <b>22</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No brindan orientaciones a los actores educativos a los que atienden sobre las tareas que deben realizar. | Brindan orientaciones, aunque muy generales sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no comunican el propósito e importancia de estas. | Brindan orientaciones específicas sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden y comunican el propósito e importancia de las mismas. | Emplean estrategias que permiten que los actores educativos a los que atienden identifiquen el propósito e importancia de las tareas a realizar y establezcan la ruta de cómo llevarlas a cabo. |

**Seguimiento** (LC 2): El Especialista da seguimiento al trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende, a fin de identificar los progresos y dificultades que presentan durante su ejecución.

Tabla 23.11

Descripciones de los niveles de logro del criterio Seguimiento (LC 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>1</b><br>evaluado  | <b>7</b><br>evaluados   | <b>10</b><br>evaluados   | <b>28</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. | Dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no identifican los progresos y las dificultades que se presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan, y plantean qué acciones podrían contribuir a obtener mejores resultados. |

<sup>50</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte del criterio de *Seguimiento* (LC 2).

**Retroalimentación (LC 3):** El Especialista brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, con el fin de ayudarlos<sup>1/</sup> a alcanzar mejores resultados en el cumplimiento de sus tareas.

Tabla 23.12

Descripciones de los niveles de logro del criterio Retroalimentación (LC 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>2</b><br><b>evaluados</b>  | <b>4</b><br><b>evaluados</b>  | <b>22</b><br><b>evaluados</b>   | <b>18</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-A partir del seguimiento realizado, no brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden o únicamente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> <p>O</p> <p>-Se encuentran en el nivel I en el criterio <i>Seguimiento</i>.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en indicarles si la forma en la que han desarrollado las tareas o acciones a su cargo es correcta o no.</p> <p>O</p> <p>A partir del seguimiento realizado a los actores educativos a los que atienden, les brindan algún tipo de retroalimentación, pero generalmente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a desarrollar las tareas o acciones a su cargo, dándoles información específica sobre cómo han realizado su trabajo u orientaciones para alcanzar mejores resultados.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a identificar de qué manera pueden alcanzar mejores resultados en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo. Asimismo, promueven el establecimiento de compromisos de mejora.</p> |

1/La ayuda puede ser de carácter pedagógico, disciplinar, de gestión, de la especialidad, etc.

Para regresar al índice con el listado de regiones hacer clic aquí

Índice de  
regiones

## 24. REGIÓN TACNA

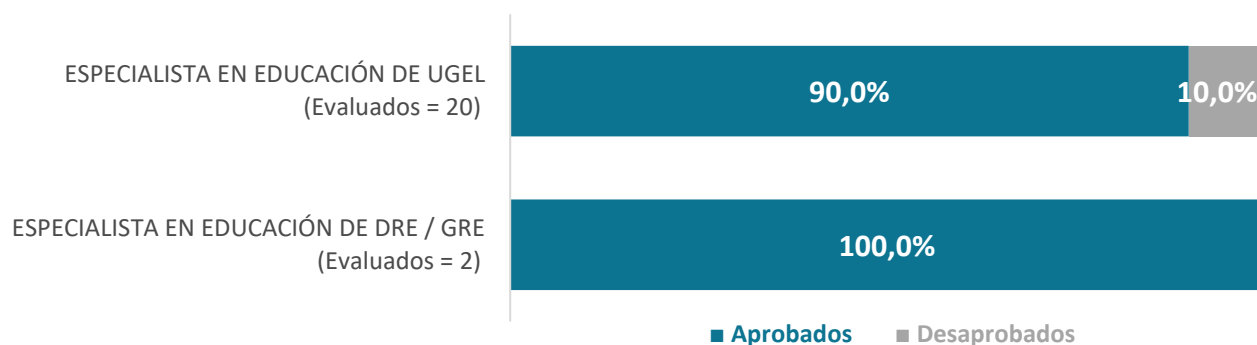


## 24. RESULTADOS EN LA REGIÓN TACNA

### 24.1. Resultados según condición de aprobación

Figura 24.1

Porcentaje de Especialistas aprobados y desaprobados según IGED, Tacna



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

Tabla 24.1

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE aprobados y desaprobados por IGED, Tacna

| IGED               | Especialistas aprobados | Especialistas desaprobados | Total     |
|--------------------|-------------------------|----------------------------|-----------|
| DRE TACNA          | 2                       | 0                          | 2         |
| UGEL CANDARAVE     | 2                       | 2                          | 4         |
| UGEL JORGE BASADRE | 6                       | 0                          | 6         |
| UGEL TACNA         | 6                       | 0                          | 6         |
| UGEL TARATA        | 4                       | 0                          | 4         |
| <b>Total</b>       | <b>20</b>               | <b>2</b>                   | <b>22</b> |

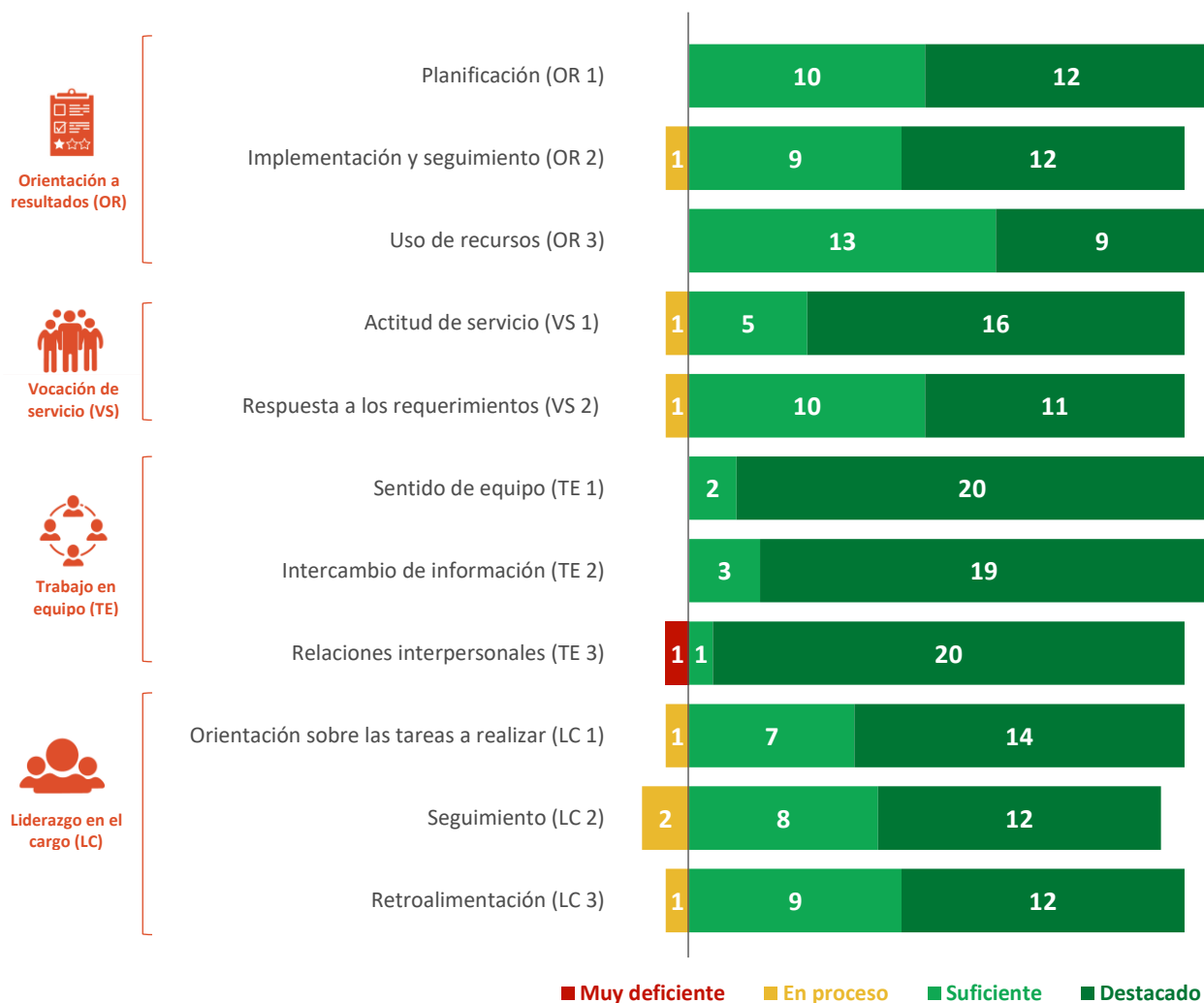
Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 24.2. Resultados en los once criterios evaluados

La Figura 24.2 presenta la cantidad de Especialistas de la región Tacna que se ubicaron en los diferentes niveles de logro para cada uno de los criterios evaluados.

Figura 24.2

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE evaluados en los once criterios por nivel alcanzado, Tacna



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 24.3. Resultados y descripción de criterios por nivel alcanzado

A continuación, se presentan las descripciones de los niveles de logro alcanzados por los Especialistas de la región Tacna en cada uno de los criterios evaluados.

## A. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *ORIENTACIÓN A RESULTADOS* (OR)<sup>51</sup>

**Planificación (OR 1):** El Especialista planifica las actividades a ejecutar. Además, estas son posibles de realizar y contribuyen al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.

Tabla 24.2

Descripciones de los niveles de logro del criterio Planificación (OR 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>10</b><br><b>evaluados</b>   | <b>12</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No planifican las actividades a ejecutar.<br>O<br>-Planifican las actividades a ejecutar. Sin embargo, no las organizan en plazos, o no consideran las estrategias o recursos a utilizar. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Sin embargo, la planificación propuesta no es viable o no contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable, está adecuada al contexto local y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. |

**Implementación y seguimiento (OR 2):** El Especialista ejecuta las actividades<sup>1/</sup> a su cargo dentro de los plazos acordados y verifica si permiten alcanzar los objetivos propuestos.

Tabla 24.3

Descripciones de los niveles de logro del criterio Implementación y seguimiento (OR 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>9</b><br><b>evaluados</b>  | <b>12</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas.<br>O<br>-Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados. Sin embargo, no verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. Además, proponen acciones concretas de mejora en las actividades realizadas (que sean viables y que contribuyan a los objetivos propuestos). |

1/ Estas actividades podrían haber sido planificadas por el mismo Especialista o por algún(os) otro(s) miembro(s) del equipo.

<sup>51</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte de los criterios de *Planificación* (OR 1) e *Implementación y seguimiento* (OR 2).



**Uso de recursos<sup>1/</sup> (OR 3)<sup>2/</sup>:** El Especialista usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades planificadas.

Tabla 24.4

Descripciones de los niveles de logro del criterio Uso de recursos (OR 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>13</b><br><b>evaluados</b>  | <b>9</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Hacen un mal uso de los recursos que les han sido asignados, desperdiciándolos o usándolos en actividades que no están vinculadas con sus funciones.</p> <p>O</p> <p>-Cuando se les asignan recursos económicos, no siempre rinden cuentas.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, proponen alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, dan muestras de haber optimizado el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> |

1/ Se entiende por recursos a los medios o materiales que se les asignan a los Especialistas para llevar a cabo sus funciones. Estos pueden ser materiales fungibles tales como hojas, cuadernos, lapiceros, etc. También pueden ser recursos no fungibles, tales como la computadora con la que trabaja, el proyector, o los micrófonos que usa para alguna acción formativa.

2/ Si el Especialista no se presentó a la entrevista, este criterio fue calificado únicamente con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.

## B. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA VOCACIÓN DE SERVICIO (VS)

**Actitud de servicio (VS 1):** El Especialista muestra disposición para atender a los actores educativos con los que se relaciona, los escucha con atención, es amable con ellos y, ante sus necesidades o requerimientos, demuestra comprensión e interés.

Tabla 24.5

Descripciones de los niveles de logro del criterio Actitud de servicio (VS 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>5</b><br><b>evaluados</b>   | <b>16</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan.</p> <p>O</p> <p>-Por lo general, no se muestran amables en su interacción con los actores educativos con los que se relacionan.</p> | <p>Por lo general, escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan y son amables en su interacción con ellos. Sin embargo, no dan muestras de comprensión a sus necesidades o requerimientos.</p> <p><b>IMPORTANTE:</b><br/><i>Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio Respuesta a los requerimientos, como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio Actitud de servicio.</i></p> | <p>Por lo general, muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> | <p>Siempre muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> |

**Respuesta a los requerimientos (VS 2):** El Especialista responde oportunamente y de forma clara, precisa y con argumentos a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, siempre que se encuentren dentro del marco de su competencia<sup>1/</sup>.

Tabla 24.6

Descripciones de los niveles de logro del criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|--|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>1</b><br><b>evaluado</b>  | <b>10</b><br><b>evaluados</b>  | <b>11</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no responden a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia.</p> <p>O</p> <p>-Las respuestas que brindan nunca son claras, precisas ni con argumentos, o nunca se dan dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Por lo general, dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Sin embargo, las respuestas que brindan no suelen ser claras, precisas y con argumentos, o no suelen darse dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan suelen ser claras, precisas, con argumentos y dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan siempre son claras, precisas, con argumentos y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. Asimismo, ante requerimientos fuera del marco de su competencia, brindan orientación o los derivan al área responsable<sup>2/</sup>.</p> |

1/ En los casos en los que se presenten requerimientos sin atender, se cuenta con evidencia que justifique la omisión.

2/ En caso de que no se hayan presentado requerimientos que no sean de su competencia directa, el Especialista puede alcanzar el nivel IV, siempre que cumpla con los demás atributos exigidos para este nivel.

## C. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO (TE)

**Sentido de equipo (TE 1):** El Especialista trabaja de manera coordinada con sus compañeros en la organización y realización de las tareas que les corresponden como equipo, contribuyendo al logro de los objetivos en común.

Tabla 24.7

Descripciones de los niveles de logro del criterio Sentido de equipo (TE 1)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>2</b><br><b>evaluados</b>   | <b>20</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-No cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo.</p> <p>O</p> <p>-No participan en la organización del trabajo en equipo.</p> | <p>Cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo, aunque no suelen participar en la organización del trabajo.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas. Además, de manera voluntaria o cuando se los solicitan, brindan apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> |

**Intercambio de información (TE 2):** El Especialista comparte con los integrantes del equipo información, opiniones e ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, se muestra receptivo antes las propuestas de sus compañeros.

Tabla 24.8

Descripciones de los niveles de logro del criterio Intercambio de información (TE 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>3</b><br><b>evaluados</b>   | <b>19</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, comparten información, opiniones o ideas que no contribuyen al logro de los objetivos en común.</p> <p>O</p> <p>-No escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, no escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas.</p> | <p>Siempre o casi siempre, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas. Asimismo, en dichos intercambios, fomentan la integración de las ideas.</p> |

**Relaciones interpersonales (TE 3):** El Especialista fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo.

Tabla 24.9

Descripciones de los niveles de logro del criterio Relaciones interpersonales (TE 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|---|--|--|
| <b>1</b><br><b>evaluado</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>1</b><br><b>evaluado</b>  | <b>20</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no son amables con los integrantes del equipo.</p> <p>O</p> <p>-Promueven un ambiente en el que los integrantes del equipo no se sienten cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo. Sin embargo, promueven un ambiente en el que estos no suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo y reconocidos por sus aportes. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, contribuyen en su resolución.</p> |

## D. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *LIDERAZGO EN EL CARGO* (LC)<sup>52</sup>

**Orientación sobre las tareas a realizar** (LC 1): El Especialista orienta a los actores educativos a los que atiende en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar.

Tabla 24.10

Descripciones de los niveles de logro del criterio Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>1</b><br>evaluado  | <b>7</b><br>evaluados   | <b>14</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No brindan orientaciones a los actores educativos a los que atienden sobre las tareas que deben realizar. | Brindan orientaciones, aunque muy generales sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no comunican el propósito e importancia de estas. | Brindan orientaciones específicas sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden y comunican el propósito e importancia de las mismas. | Emplean estrategias que permiten que los actores educativos a los que atienden identifiquen el propósito e importancia de las tareas a realizar y establezcan la ruta de cómo llevarlas a cabo. |

**Seguimiento** (LC 2): El Especialista da seguimiento al trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende, a fin de identificar los progresos y dificultades que presentan durante su ejecución.

Tabla 24.11

Descripciones de los niveles de logro del criterio Seguimiento (LC 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>2</b><br>evaluados   | <b>8</b><br>evaluados  | <b>12</b><br>evaluados  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. | Dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no identifican los progresos y las dificultades que se presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan, y plantean qué acciones podrían contribuir a obtener mejores resultados. |

<sup>52</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte del criterio de *Seguimiento* (LC 2).

**Retroalimentación (LC 3):** El Especialista brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, con el fin de ayudarlos<sup>1/</sup> a alcanzar mejores resultados en el cumplimiento de sus tareas.

Tabla 24.12

Descripciones de los niveles de logro del criterio Retroalimentación (LC 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>9</b><br><b>evaluados</b>  | <b>12</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-A partir del seguimiento realizado, no brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden o únicamente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> <p>O</p> <p>-Se encuentran en el nivel I en el criterio <i>Seguimiento</i>.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en indicarles si la forma en la que han desarrollado las tareas o acciones a su cargo es correcta o no.</p> <p>O</p> <p>A partir del seguimiento realizado a los actores educativos a los que atienden, les brindan algún tipo de retroalimentación, pero generalmente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a desarrollar las tareas o acciones a su cargo, dándoles información específica sobre cómo han realizado su trabajo u orientaciones para alcanzar mejores resultados.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a identificar de qué manera pueden alcanzar mejores resultados en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo. Asimismo, promueven el establecimiento de compromisos de mejora.</p> |

1/La ayuda puede ser de carácter pedagógico, disciplinar, de gestión, de la especialidad, etc.

Para regresar al índice con el listado de regiones hacer clic aquí

Índice de  
regiones

# 25. REGIÓN TUMBES



## 25. RESULTADOS EN LA REGIÓN TUMBES

### 25.1. Resultados según condición de aprobación

Figura 25.1

Porcentaje de Especialistas aprobados y desaprobados según IGED, Tumbes



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

Tabla 25.1

Cantidad de Especialistas de UGEL aprobados y desaprobados por IGED, Tumbes

| IGED                       | Especialistas aprobados | Especialistas desaprobados | Total    |
|----------------------------|-------------------------|----------------------------|----------|
| UGEL CONTRALMIRANTE VILLAR | 2                       | 0                          | 2        |
| UGEL TUMBES                | 4                       | 0                          | 4        |
| UGEL ZARUMILLA             | 1                       | 0                          | 1        |
| <b>Total</b>               | <b>7</b>                | <b>0</b>                   | <b>7</b> |

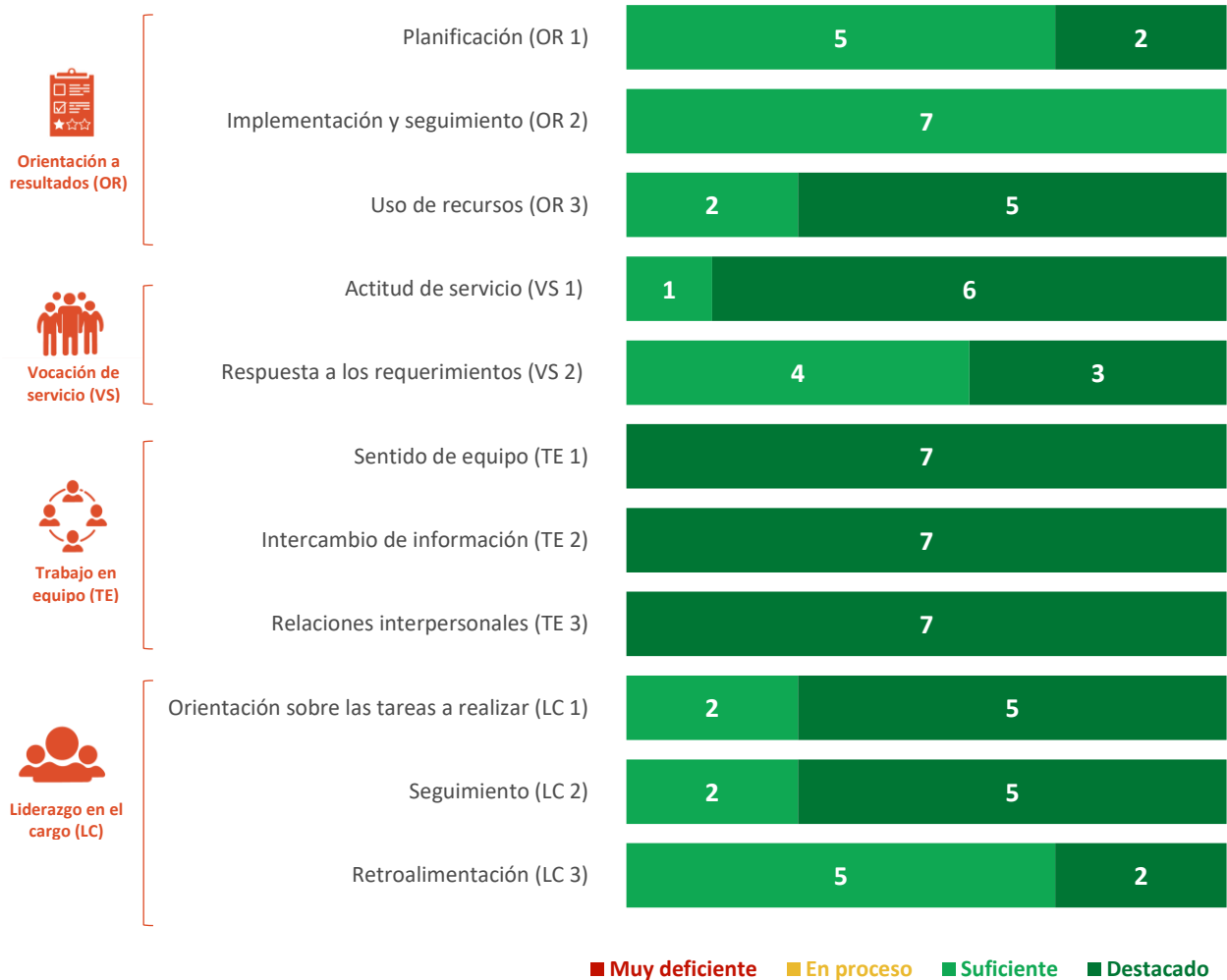
Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 25.2. Resultados en los once criterios evaluados

La Figura 25.2 presenta la cantidad de Especialistas de la región Tumbes que se ubicaron en los diferentes niveles de logro para cada uno de los criterios evaluados.

Figura 25.2

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE evaluados en los once criterios por nivel alcanzado, Tumbes



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 25.3. Resultados y descripción de criterios por nivel alcanzado

A continuación, se presentan las descripciones de los niveles de logro alcanzados por los Especialistas de la región Tumbes en cada uno de los criterios evaluados.



## A. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *ORIENTACIÓN A RESULTADOS* (OR)<sup>53</sup>

**Planificación (OR 1):** El Especialista planifica las actividades a ejecutar. Además, estas son posibles de realizar y contribuyen al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.

Tabla 25.2

Descripciones de los niveles de logro del criterio Planificación (OR 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>5</b><br><b>evaluados</b>  | <b>2</b><br><b>evaluados</b>   |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No planifican las actividades a ejecutar.<br>O<br>-Planifican las actividades a ejecutar. Sin embargo, no las organizan en plazos, o no consideran las estrategias o recursos a utilizar. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Sin embargo, la planificación propuesta no es viable o no contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable, está adecuada al contexto local y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. |

**Implementación y seguimiento (OR 2):** El Especialista ejecuta las actividades<sup>1/</sup> a su cargo dentro de los plazos acordados y verifica si permiten alcanzar los objetivos propuestos.

Tabla 25.3

Descripciones de los niveles de logro del criterio Implementación y seguimiento (OR 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>7</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas.<br>O<br>-Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados. Sin embargo, no verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. Además, proponen acciones concretas de mejora en las actividades realizadas (que sean viables y que contribuyan a los objetivos propuestos). |

1/ Estas actividades podrían haber sido planificadas por el mismo Especialista o por algún(os) otro(s) miembro(s) del equipo.

<sup>53</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte de los criterios de *Planificación* (OR 1) e *Implementación y seguimiento* (OR 2).

**Uso de recursos<sup>1/</sup> (OR 3)<sup>2/</sup>:** El Especialista usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades planificadas.

Tabla 25.4

Descripciones de los niveles de logro del criterio Uso de recursos (OR 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>2</b><br><b>evaluados</b>   | <b>5</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Hacen un mal uso de los recursos que les han sido asignados, desperdiçándolos o usándolos en actividades que no están vinculadas con sus funciones.</p> <p>O</p> <p>-Cuando se les asignan recursos económicos, no siempre rinden cuentas.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, proponen alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, dan muestras de haber optimizado el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> |

1/ Se entiende por recursos a los medios o materiales que se les asignan a los Especialistas para llevar a cabo sus funciones. Estos pueden ser materiales fungibles tales como hojas, cuadernos, lapiceros, etc. También pueden ser recursos no fungibles, tales como la computadora con la que trabaja, el proyector, o los micrófonos que usa para alguna acción formativa.

2/ Si el Especialista no se presentó a la entrevista, este criterio fue calificado únicamente con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.

## B. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA VOCACIÓN DE SERVICIO (VS)

**Actitud de servicio (VS 1):** El Especialista muestra disposición para atender a los actores educativos con los que se relaciona, los escucha con atención, es amable con ellos y, ante sus necesidades o requerimientos, demuestra comprensión e interés.

Tabla 25.5

Descripciones de los niveles de logro del criterio Actitud de servicio (VS 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>1</b><br><b>evaluado</b>  | <b>6</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan.</p> <p>O</p> <p>-Por lo general, no se muestran amables en su interacción con los actores educativos con los que se relacionan.</p> | <p>Por lo general, escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan y son amables en su interacción con ellos. Sin embargo, no dan muestras de comprensión a sus necesidades o requerimientos.</p> <p><b>IMPORTANTE:</b><br/><i>Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio Respuesta a los requerimientos, como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio Actitud de servicio.</i></p> | <p>Por lo general, muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> | <p>Siempre muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> |

**Respuesta a los requerimientos (VS 2):** El Especialista responde oportunamente y de forma clara, precisa y con argumentos a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, siempre que se encuentren dentro del marco de su competencia<sup>1/</sup>.

Tabla 25.6

Descripciones de los niveles de logro del criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|--|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>4</b><br><b>evaluados</b>   | <b>3</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no responden a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia.</p> <p>O</p> <p>-Las respuestas que brindan nunca son claras, precisas ni con argumentos, o nunca se dan dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Por lo general, dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Sin embargo, las respuestas que brindan no suelen ser claras, precisas y con argumentos, o no suelen darse dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan suelen ser claras, precisas, con argumentos y dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan siempre son claras, precisas, con argumentos y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. Asimismo, ante requerimientos fuera del marco de su competencia, brindan orientación o los derivan al área responsable<sup>2/</sup>.</p> |

1/ En los casos en los que se presenten requerimientos sin atender, se cuenta con evidencia que justifique la omisión.

2/ En caso de que no se hayan presentado requerimientos que no sean de su competencia directa, el Especialista puede alcanzar el nivel IV, siempre que cumpla con los demás atributos exigidos para este nivel.

### C. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO (TE)

**Sentido de equipo (TE 1):** El Especialista trabaja de manera coordinada con sus compañeros en la organización y realización de las tareas que les corresponden como equipo, contribuyendo al logro de los objetivos en común.

Tabla 25.7

Descripciones de los niveles de logro del criterio Sentido de equipo (TE 1)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>7</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-No cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo.</p> <p>O</p> <p>-No participan en la organización del trabajo en equipo.</p> | <p>Cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo, aunque no suelen participar en la organización del trabajo.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas. Además, de manera voluntaria o cuando se los solicitan, brindan apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> |

**Intercambio de información (TE 2):** El Especialista comparte con los integrantes del equipo información, opiniones e ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, se muestra receptivo antes las propuestas de sus compañeros.

Tabla 25.8

Descripciones de los niveles de logro del criterio Intercambio de información (TE 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>7</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, comparten información, opiniones o ideas que no contribuyen al logro de los objetivos en común.</p> <p>O</p> <p>-No escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, no escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas.</p> | <p>Siempre o casi siempre, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas. Asimismo, en dichos intercambios, fomentan la integración de las ideas.</p> |

**Relaciones interpersonales (TE 3):** El Especialista fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo.

Tabla 25.9

Descripciones de los niveles de logro del criterio Relaciones interpersonales (TE 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>7</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no son amables con los integrantes del equipo.</p> <p>O</p> <p>-Promueven un ambiente en el que los integrantes del equipo no se sienten cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo. Sin embargo, promueven un ambiente en el que estos no suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo y reconocidos por sus aportes. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, contribuyen en su resolución.</p> |

## D. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *LIDERAZGO EN EL CARGO* (LC)<sup>54</sup>

**Orientación sobre las tareas a realizar** (LC 1): El Especialista orienta a los actores educativos a los que atiende en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar.

Tabla 25.10

Descripciones de los niveles de logro del criterio Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>0</b><br>evaluados   | <b>2</b><br>evaluados   | <b>5</b><br>evaluados   |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No brindan orientaciones a los actores educativos a los que atienden sobre las tareas que deben realizar. | Brindan orientaciones, aunque muy generales sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no comunican el propósito e importancia de estas. | Brindan orientaciones específicas sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden y comunican el propósito e importancia de las mismas. | Emplean estrategias que permiten que los actores educativos a los que atienden identifiquen el propósito e importancia de las tareas a realizar y establezcan la ruta de cómo llevarlas a cabo. |

**Seguimiento** (LC 2): El Especialista da seguimiento al trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende, a fin de identificar los progresos y dificultades que presentan durante su ejecución.

Tabla 25.11

Descripciones de los niveles de logro del criterio Seguimiento (LC 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>0</b><br>evaluados   | <b>2</b><br>evaluados  | <b>5</b><br>evaluados   |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. | Dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no identifican los progresos y las dificultades que se presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan, y plantean qué acciones podrían contribuir a obtener mejores resultados. |

<sup>54</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte del criterio de *Seguimiento* (LC 2).

**Retroalimentación (LC 3):** El Especialista brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, con el fin de ayudarlos<sup>1/</sup> a alcanzar mejores resultados en el cumplimiento de sus tareas.

Tabla 25.12

Descripciones de los niveles de logro del criterio Retroalimentación (LC 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>5</b><br><b>evaluados</b>  | <b>2</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-A partir del seguimiento realizado, no brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden o únicamente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> <p>O</p> <p>-Se encuentran en el nivel I en el criterio <i>Seguimiento</i>.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en indicarles si la forma en la que han desarrollado las tareas o acciones a su cargo es correcta o no.</p> <p>O</p> <p>A partir del seguimiento realizado a los actores educativos a los que atienden, les brindan algún tipo de retroalimentación, pero generalmente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a desarrollar las tareas o acciones a su cargo, dándoles información específica sobre cómo han realizado su trabajo u orientaciones para alcanzar mejores resultados.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a identificar de qué manera pueden alcanzar mejores resultados en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo. Asimismo, promueven el establecimiento de compromisos de mejora.</p> |

1/La ayuda puede ser de carácter pedagógico, disciplinar, de gestión, de la especialidad, etc.

Para regresar al índice con el listado de regiones hacer clic aquí

Índice de  
regiones

## 26. REGIÓN UCAYALI

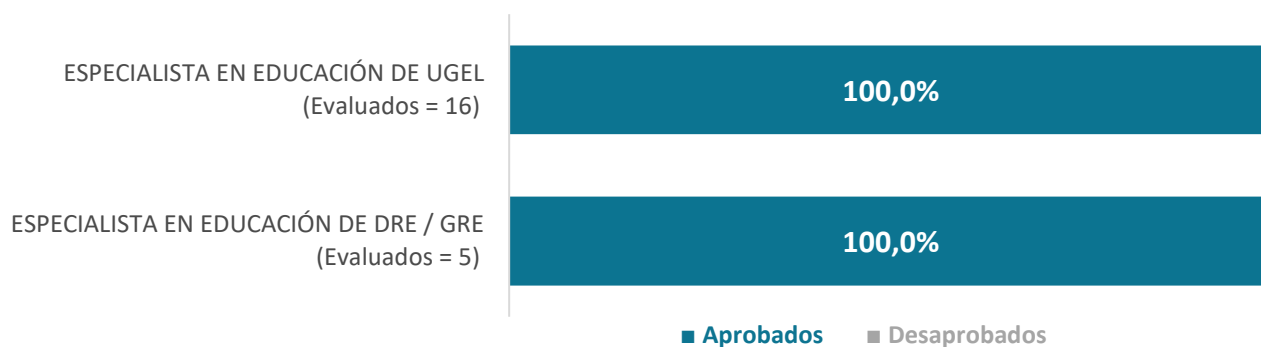


## 26. RESULTADOS EN LA REGIÓN UCAYALI

### 26.1. Resultados según condición de aprobación

Figura 26.1

Porcentaje de Especialistas aprobados y desaprobados según IGED, Ucayali



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

Tabla 26.1

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE aprobados y desaprobados por IGED, Ucayali

| IGED                  | Especialistas aprobados | Especialistas desaprobados | Total     |
|-----------------------|-------------------------|----------------------------|-----------|
| DRE UCAYALI           | 5                       | 0                          | 5         |
| UGEL ATALAYA          | 2                       | 0                          | 2         |
| UGEL CORONEL PORTILLO | 7                       | 0                          | 7         |
| UGEL PADRE ABAD       | 6                       | 0                          | 6         |
| UGEL PURUS            | 1                       | 0                          | 1         |
| <b>Total</b>          | <b>21</b>               | <b>0</b>                   | <b>21</b> |

Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

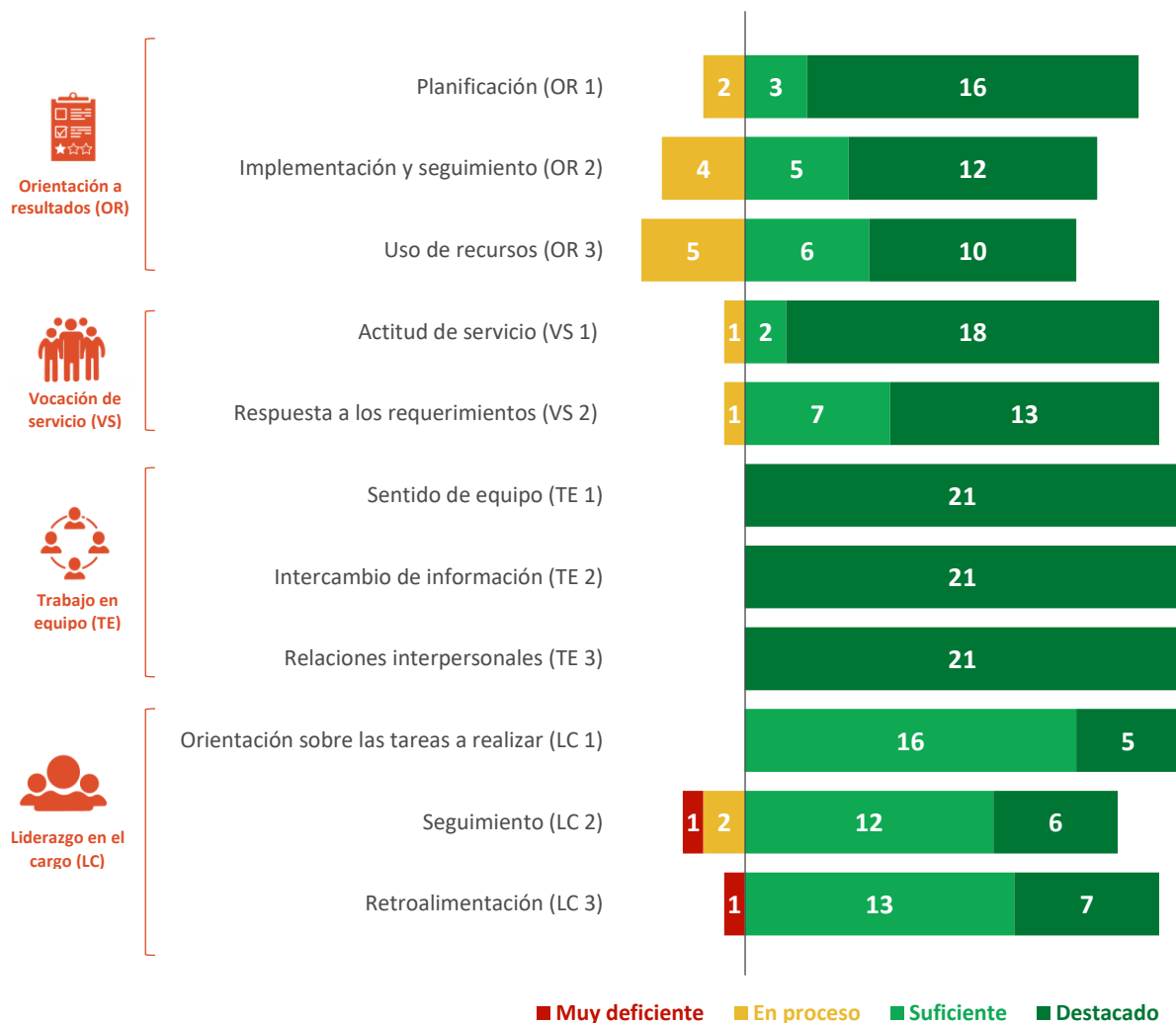


## 26.2. Resultados en los once criterios evaluados

La Figura 26.2 presenta la cantidad de Especialistas de la región Ucayali que se ubicaron en los diferentes niveles de logro para cada uno de los criterios evaluados.

Figura 26.2

Cantidad de Especialistas de UGEL y DRE evaluados en los once criterios por nivel alcanzado, Ucayali



Fuente: Dirección de Evaluación Docente-Evaluación del Desempeño de Especialistas en Educación de UGEL y DRE 2020

## 26.3. Resultados y descripción de criterios por nivel alcanzado

A continuación, se presentan las descripciones de los niveles de logro alcanzados por los Especialistas de la región Ucayali en cada uno de los criterios evaluados.

## A. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *ORIENTACIÓN A RESULTADOS* (OR)<sup>55</sup>

**Planificación (OR 1):** El Especialista planifica las actividades a ejecutar. Además, estas son posibles de realizar y contribuyen al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED.

Tabla 26.2

Descripciones de los niveles de logro del criterio Planificación (OR 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>2</b><br><b>evaluados</b>   | <b>3</b><br><b>evaluados</b>  | <b>16</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No planifican las actividades a ejecutar.<br>O<br>-Planifican las actividades a ejecutar. Sin embargo, no las organizan en plazos, o no consideran las estrategias o recursos a utilizar. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Sin embargo, la planificación propuesta no es viable o no contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. | Planifican las actividades a ejecutar, organizándolas en plazos, y considerando las estrategias y los recursos a utilizar. Además, la planificación propuesta es viable, está adecuada al contexto local y contribuye al logro de los objetivos del Área de Gestión Pedagógica de la IGED. |

**Implementación y seguimiento (OR 2):** El Especialista ejecuta las actividades<sup>1/</sup> a su cargo dentro de los plazos acordados y verifica si permiten alcanzar los objetivos propuestos.

Tabla 26.3

Descripciones de los niveles de logro del criterio Implementación y seguimiento (OR 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|---|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>4</b><br><b>evaluados</b>  | <b>5</b><br><b>evaluados</b>  | <b>12</b><br><b>evaluados</b>  |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas.<br>O<br>-Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas, aunque fuera de los plazos acordados. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados. Sin embargo, no verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. | Ejecutan las actividades que les corresponden o que les han sido asignadas dentro de los plazos acordados, y verifican si el avance en las actividades les permitirá alcanzar los objetivos propuestos en la planificación. Además, proponen acciones concretas de mejora en las actividades realizadas (que sean viables y que contribuyan a los objetivos propuestos). |

1/ Estas actividades podrían haber sido planificadas por el mismo Especialista o por algún(os) otro(s) miembro(s) del equipo.

<sup>55</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte de los criterios de *Planificación* (OR 1) e *Implementación y seguimiento* (OR 2).

**Uso de recursos<sup>1/</sup> (OR 3)<sup>2/</sup>:** El Especialista usa de manera responsable los recursos asignados para el desarrollo de las actividades planificadas.

Tabla 26.4

Descripciones de los niveles de logro del criterio Uso de recursos (OR 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>5</b><br><b>evaluados</b>   | <b>6</b><br><b>evaluados</b>   | <b>10</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Hacen un mal uso de los recursos que les han sido asignados, desperdiçándolos o usándolos en actividades que no están vinculadas con sus funciones.</p> <p>O</p> <p>-Cuando se les asignan recursos económicos, no siempre rinden cuentas.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Y, cuando se le asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas, aunque no necesariamente dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, proponen alternativas para optimizar el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> | <p>Hacen un buen uso de los recursos que les han sido asignados, evitando desperdiciarlos o usarlos en actividades que no están vinculadas con sus funciones. Asimismo, dan muestras de haber optimizado el uso de los recursos asignados. Y, cuando se les asignan recursos económicos, siempre rinden cuentas dentro de los plazos establecidos.</p> |

1/ Se entiende por recursos a los medios o materiales que se les asignan a los Especialistas para llevar a cabo sus funciones. Estos pueden ser materiales fungibles tales como hojas, cuadernos, lapiceros, etc. También pueden ser recursos no fungibles, tales como la computadora con la que trabaja, el proyector, o los micrófonos que usa para alguna acción formativa.

2/ Si el Especialista no se presentó a la entrevista, este criterio fue calificado únicamente con la *Guía para el análisis de evidencia documental y de otras fuentes*.

## B. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA VOCACIÓN DE SERVICIO (VS)

**Actitud de servicio (VS 1):** El Especialista muestra disposición para atender a los actores educativos con los que se relaciona, los escucha con atención, es amable con ellos y, ante sus necesidades o requerimientos, demuestra comprensión e interés.

Tabla 26.5

Descripciones de los niveles de logro del criterio Actitud de servicio (VS 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|---|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>2</b><br><b>evaluados</b>   | <b>18</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan.</p> <p>O</p> <p>-Por lo general, no se muestran amables en su interacción con los actores educativos con los que se relacionan.</p> | <p>Por lo general, escuchan con atención a los actores educativos con los que se relacionan y son amables en su interacción con ellos. Sin embargo, no dan muestras de comprensión a sus necesidades o requerimientos.</p> <p><b>IMPORTANTE:</b><br/><i>Si el Especialista se ubica en el nivel I en el criterio Respuesta a los requerimientos, como máximo puede alcanzar el nivel II en el criterio Actitud de servicio.</i></p> | <p>Por lo general, muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> | <p>Siempre muestran disposición para atender a los actores educativos con los que se relacionan, escuchándolos con atención, siendo amables en su interacción con ellos y demostrando comprensión e interés ante sus necesidades o requerimientos.</p> |

**Respuesta a los requerimientos (VS 2):** El Especialista responde oportunamente y de forma clara, precisa y con argumentos a los requerimientos de los actores educativos con los que se relaciona, siempre que se encuentren dentro del marco de su competencia<sup>1/</sup>.

Tabla 26.6

Descripciones de los niveles de logro del criterio Respuesta a los requerimientos (VS 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|--|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>1</b><br><b>evaluado</b>  | <b>7</b><br><b>evaluados</b>   | <b>13</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no responden a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia.</p> <p>O</p> <p>-Las respuestas que brindan nunca son claras, precisas ni con argumentos, o nunca se dan dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Por lo general, dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Sin embargo, las respuestas que brindan no suelen ser claras, precisas y con argumentos, o no suelen darse dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan suelen ser claras, precisas, con argumentos y dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED.</p> | <p>Siempre dan respuesta a los requerimientos de los actores educativos con los que se relacionan, cuando estos se encuentran dentro del marco de su competencia. Además, las respuestas que brindan siempre son claras, precisas, con argumentos y suelen estar dentro de los plazos establecidos por el Área de Gestión Pedagógica de la IGED. Asimismo, ante requerimientos fuera del marco de su competencia, brindan orientación o los derivan al área responsable<sup>2/</sup>.</p> |

1/ En los casos en los que se presenten requerimientos sin atender, se cuenta con evidencia que justifique la omisión.

2/ En caso de que no se hayan presentado requerimientos que no sean de su competencia directa, el Especialista puede alcanzar el nivel IV, siempre que cumpla con los demás atributos exigidos para este nivel.

### C. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO (TE)

**Sentido de equipo (TE 1):** El Especialista trabaja de manera coordinada con sus compañeros en la organización y realización de las tareas que les corresponden como equipo, contribuyendo al logro de los objetivos en común.

Tabla 26.7

Descripciones de los niveles de logro del criterio Sentido de equipo (TE 1)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso   | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|--|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>21</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-No cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo.</p> <p>O</p> <p>-No participan en la organización del trabajo en equipo.</p> | <p>Cumplen con las tareas que les corresponden como parte del trabajo en equipo, aunque no suelen participar en la organización del trabajo.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas.</p> | <p>Participan en la organización del trabajo en equipo y cumplen con las tareas acordadas. Además, de manera voluntaria o cuando se los solicitan, brindan apoyo a sus compañeros en el desarrollo de las tareas que les corresponden.</p> |

**Intercambio de información (TE 2):** El Especialista comparte con los integrantes del equipo información, opiniones e ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, se muestra receptivo antes las propuestas de sus compañeros.

Tabla 26.8

Descripciones de los niveles de logro del criterio Intercambio de información (TE 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>21</b><br><b>evaluados</b>   |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, comparten información, opiniones o ideas que no contribuyen al logro de los objetivos en común.</p> <p>O</p> <p>-No escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, no escuchan o no toman en cuenta las ideas de sus compañeros.</p> | <p>Mayormente, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas.</p> | <p>Siempre o casi siempre, comparten con el equipo información, opiniones o ideas que aportan al logro de los objetivos en común. Además, en espacios de intercambio, por lo general, escuchan con atención las ideas de sus compañeros y las toman en cuenta aun cuando no estén de acuerdo con ellas. Asimismo, en dichos intercambios, fomentan la integración de las ideas.</p> |

**Relaciones interpersonales (TE 3):** El Especialista fomenta un entorno favorable para el trabajo en equipo.

Tabla 26.9

Descripciones de los niveles de logro del criterio Relaciones interpersonales (TE 3)

| Nivel I: Muy deficiente  | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado  |
|--|---|--|--|
| <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>0</b><br><b>evaluados</b>   | <b>21</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-Por lo general, no son amables con los integrantes del equipo.</p> <p>O</p> <p>-Promueven un ambiente en el que los integrantes del equipo no se sienten cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo. Sin embargo, promueven un ambiente en el que estos no suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo.</p> | <p>Por lo general, son amables con los integrantes del equipo y promueven un ambiente en el que estos suelen sentirse cómodos en el trabajo y reconocidos por sus aportes. Además, cuando se presentan desacuerdos o conflictos interpersonales, contribuyen en su resolución.</p> |

## D. CRITERIOS DE LA COMPETENCIA *LIDERAZGO EN EL CARGO* (LC)<sup>56</sup>

**Orientación sobre las tareas a realizar** (LC 1): El Especialista orienta a los actores educativos a los que atiende en la ejecución de las tareas que les corresponde realizar.

Tabla 26.10

Descripciones de los niveles de logro del criterio Orientación sobre las tareas a realizar (LC 1)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>0</b><br>evaluados   | <b>0</b><br>evaluados   | <b>16</b><br>evaluados  | <b>5</b><br>evaluados   |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No brindan orientaciones a los actores educativos a los que atienden sobre las tareas que deben realizar. | Brindan orientaciones, aunque muy generales sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no comunican el propósito e importancia de estas. | Brindan orientaciones específicas sobre las tareas que deben realizar los actores educativos a los que atienden y comunican el propósito e importancia de las mismas. | Emplean estrategias que permiten que los actores educativos a los que atienden identifiquen el propósito e importancia de las tareas a realizar y establezcan la ruta de cómo llevarlas a cabo. |

**Seguimiento** (LC 2): El Especialista da seguimiento al trabajo realizado por los actores educativos a los que atiende, a fin de identificar los progresos y dificultades que presentan durante su ejecución.

Tabla 26.11

Descripciones de los niveles de logro del criterio Seguimiento (LC 2)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente  | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|--|---|
| <b>1</b><br>evaluado  | <b>2</b><br>evaluados   | <b>12</b><br>evaluados   | <b>6</b><br>evaluados   |
| No alcanzan las condiciones del nivel II.<br><br>-No dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. | Dan seguimiento al cumplimiento de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. Sin embargo, no identifican los progresos y las dificultades que se presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan. | Dan seguimiento al desarrollo de las tareas o acciones realizadas por los actores educativos a los que atienden. A partir de ello, identifican los progresos y las dificultades que presentan, y plantean qué acciones podrían contribuir a obtener mejores resultados. |

<sup>56</sup> Aquellos Especialistas que no se presentaron a la aplicación de la entrevista no son considerados en el reporte del criterio de *Seguimiento* (LC 2).

**Retroalimentación (LC 3):** El Especialista brinda retroalimentación a los actores educativos a los que atiende, con el fin de ayudarlos<sup>1/</sup> a alcanzar mejores resultados en el cumplimiento de sus tareas.

Tabla 26.12

Descripciones de los niveles de logro del criterio Retroalimentación (LC 3)

| Nivel I: Muy deficiente   | Nivel II: En proceso  | Nivel III: Suficiente   | Nivel IV: Destacado   |
|---|---|---|---|
| <b>1</b><br><b>evaluado</b>   | <b>0</b><br><b>evaluados</b>  | <b>13</b><br><b>evaluados</b>   | <b>7</b><br><b>evaluados</b>  |
| <p>No alcanzan las condiciones del nivel II.</p> <p>-A partir del seguimiento realizado, no brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden o únicamente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> <p>O</p> <p>-Se encuentran en el nivel I en el criterio <i>Seguimiento</i>.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en indicarles si la forma en la que han desarrollado las tareas o acciones a su cargo es correcta o no.</p> <p>O</p> <p>A partir del seguimiento realizado a los actores educativos a los que atienden, les brindan algún tipo de retroalimentación, pero generalmente les recuerdan lo que tienen que hacer.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a desarrollar las tareas o acciones a su cargo, dándoles información específica sobre cómo han realizado su trabajo u orientaciones para alcanzar mejores resultados.</p> | <p>A partir del seguimiento realizado, brindan retroalimentación a los actores educativos a los que atienden. Esta retroalimentación generalmente se centra en ayudarlos<sup>1/</sup> a identificar de qué manera pueden alcanzar mejores resultados en el desarrollo de las tareas o acciones a su cargo. Asimismo, promueven el establecimiento de compromisos de mejora.</p> |

1/La ayuda puede ser de carácter pedagógico, disciplinar, de gestión, de la especialidad, etc.

Para regresar al índice con el listado de regiones hacer clic aquí

Índice de  
regiones

